

Deutsche Bank



Vergütungsbericht 2024

Vergütungsbericht 2024

| | |
|----|--|
| 2 | Einleitung |
| 3 | Vorstandsvergütung |
| | Zusammenfassung – 3 |
| | Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung – 8 |
| | Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie – 9 |
| | Struktur des Vorstandsvergütungssystem orientiert sich an den Vergütungsgrundsätzen – 10 |
| | Vergütungselemente und Vergütungsstruktur – 11 |
| | Vergütungsobergrenzen – 12 |
| | Zurückbehaltungs- und Halteperioden – 12 |
| 14 | Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr |
| | Ziel- und Maximalwerte von Grundgehalt und variabler Vergütung – 14 |
| | Short-Term Incentive (STI) 2024– 15 |
| | Long-Term Incentive (LTI) 2024 bis 2026 – 20 |
| | Leistungen bei regulärem Ausscheiden – 24 |
| | Abweichungen vom Vergütungssystem – 24 |
| 25 | Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024 |
| | Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands – 25 |
| | Frühere Mitglieder des Vorstands – 29 |
| 30 | Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025 |
| | Gesamtzielvergütung und Maximalvergütung – 30 |
| | Zielestruktur und Zielwerte 2025 – 30 |
| 32 | Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats |
| | Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 und 2023 – 33 |
| 36 | Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung |
| 39 | Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers |
| | Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats – 39 |
| | Verantwortung des Wirtschaftsprüfers – 39 |
| | Prüfungsurteil – 39 |
| | Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts – 40 |
| 41 | Vergütung der Mitarbeiter (ungeprüft) |
| | Aufsichtsrechtliches Umfeld – 41 |
| | Vergütungsgovernance – 42 |
| | Vergütungs- und Benefitsstrategie – 43 |
| | Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung – 44 |
| | Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen – 45 |
| | Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung – 46 |
| | Struktur der variablen Vergütung – 47 |
| | Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung – 48 |
| | Vergütungsentscheidungen für 2024 – 49 |
| | Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern – 51 |

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2024 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung im Deutsche Bank Konzern.

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

Der Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „Deutsche Bank AG“ oder „Bank“) erstellt.

Der Vergütungsbericht entspricht den aktuellen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben, insbesondere des § 162 Aktiengesetz (AktG) und der Institutsvergütungsverordnung, und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Er entspricht zudem den maßgeblichen Vorgaben der gültigen Rechnungslegungsvorschriften für kapitalmarktorientierte Unternehmen (Handelsgesetzbuch, International Financial Reporting Standards) und den Leitlinien, die vom Arbeitskreis Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung herausgegeben wurden.

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

In diesem Teil des Vergütungsberichtes werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter im Deutsche-Bank-Konzern offengelegt. Der Bericht stellt das Vergütungsrahmenwerk des Konzerns vor und erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2024. Darüber hinaus enthält dieser Berichtsteil Informationen über quantitative Vergütungen für Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte Material Risk Takers - `MRTs`) gemäß der Institutsvergütungsverordnung identifiziert wurden.

Vorstandsvergütung

Zusammenfassung

In den vergangenen fünf Jahren hat die Deutsche Bank weitere Fortschritte bei ihrer Transformation zu einem robusten, widerstandsfähigen und profitablen Institut mit einer klaren Strategie gemacht, die darauf ausgerichtet ist, für ihre Kunden die besten Ergebnisse zu erzielen. Seit Juli 2019 hat sich die Bank grundlegend neu ausgerichtet. Im Geschäftsjahr 2024 erzielte die Deutsche Bank bei der weiteren Umsetzung ihrer „Globale Hausbank“-Strategie Fortschritte auf allen Ebenen: Förderung des Ertragswachstums sowie operative als auch Kapitaleffizienz. Die Bank baute ihr Geschäft weiter aus, kontrollierte gleichzeitig die bereinigten Kosten und investierte in ihre Plattform. Darüber hinaus konnte die Bank wesentliche Rechtsstreitigkeiten und Sondereffekte hinter sich lassen.

Die Erträge stiegen im Jahr 2024 auf 30,1 Mrd. €, nach 28,9 Mrd. € im Jahr 2023, was einem Anstieg von 4% entspricht und im Einklang mit der Prognose der Bank von rund 30 Mrd. € für 2024 steht. Das durchschnittliche jährliche Ertragswachstum seit 2021 betrug bis Ende 2024 5,8%, verglichen mit 6,6% im Jahr 2023, und lag damit im Zielkorridor der Bank von 5,5% bis 6,5%. Für 2025 erwartet die Deutsche Bank ein anhaltendes Wachstum in allen Geschäftsbereichen, unterstützt von Zins- und Provisionsüberschüssen. Die Bank hält an ihrem Ertragsziel von rund 32 Mrd. € fest, mit einem potenziellen Aufwärtspotenzial durch Wechselkurseffekte.

Die zinsunabhängigen Aufwendungen beliefen sich im Jahr 2024 auf 23,0 Mrd. €, ein Anstieg um 6% gegenüber dem Vorjahr, darin enthalten sind 2,6 Mrd. € nicht operative Kosten für Rechtsstreitigkeiten, Restrukturierungen und Abfindungen. Die bereinigten Kosten gingen von 20,6 Mrd. € im Jahr 2023 auf 20,4 Mrd. € zurück. Im Bereich der operativen Effizienz hat die Deutsche Bank im Laufe des Jahres 2024 weitere Fortschritte bei ihrem Programm zur Steigerung der operativen Effizienz um 2,5 Mrd. € erzielt. Zu den Maßnahmen gehörten die Optimierung der Plattform der Bank in Deutschland, Stellenabbau, insbesondere in kundenfernen Bereichen, die Optimierung von IT und Infrastruktur sowie die weitere Automatisierung von Front-to-Back Prozessen. Die Bank geht davon aus, dass sich der Großteil dieser Maßnahmen positiv auf die bereinigten Kosten im Jahr 2025 auswirken wird. Da gleichzeitig weiter investiert wird, dürften die bereinigten Kosten insgesamt auf dem Niveau des Vorjahres bleiben. Die Bank erwartet, das Jahr mit einer Kosten-Ertrags-Quote von unter 65% abzuschließen, was leicht über dem ursprünglichen Ziel von unter 62,5% liegt. Dennoch bleibt die Kostendisziplin eine oberste Priorität.

Das Kapitaleffizienzprogramm reduzierte die risikogewichteten Aktiva (RWA) um 24 Mrd. € und liegt damit nahe am Ziel von 25-30 Mrd. € bis 2025. Die CET1-Quote lag bei 13,8%, einschließlich der für 2025 genehmigten Aktienrückkäufe in Höhe von 750 Mio. €. Die Bank erwartet, im Geschäftsjahr 2025 weitere Fortschritte bei der Kapitaleffizienz zu erzielen.

Die Deutsche Bank kündigte für 2025 Ausschüttungen an die Aktionäre in Höhe von 2,1 Mrd. € an, davon 750 Mio. € für Aktienrückkäufe und 1,3 Mrd. € für Dividenden (0,68 Euro je Aktie), ein Anstieg um 50% gegenüber 0,45 Euro je Aktie für 2023. Die gesamten Ausschüttungen an die Aktionäre seit 2022 erreichen damit 5,4 Mrd. € und übertreffen das Ziel von 5 Mrd. € im Rahmen des 2019 gestarteten Transformationsprogramms der Bank. Die Bank strebt an, die Gesamtausschüttungen für den Zeitraum 2021-2025 auf über 8 Mrd. € zu steigern, die von 2022 bis 2026 ausgezahlt werden sollen, und auch über 2025 hinaus eine Ausschüttungsquote von 50% beizubehalten.

Vergütungsbericht 2023

Der am 14. März 2024 veröffentlichte Vergütungsbericht 2023 für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Bank wurde der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung genehmigte den Vergütungsbericht mit einer Mehrheit von 86,81%.

Veränderungen im Vorstand und Vergütungsentscheidungen 2024

Mit Wirkung ab Juli 2024 bestand der Vorstand aus 10 Mitgliedern. Mit der vom Aufsichtsrat neu geschaffenen Vorstandposition des Chief Compliance and Anti-Financial Crime (AFC) Officer sollen das Kontrollumfeld der Bank gestärkt und die Maßnahmen zur Bekämpfung der Finanzkriminalität noch stärker in den Fokus genommen werden. Mit der Bestellung von Laura Padovani für diese Position hat sich der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder auf 20% erhöht.

Mit Wirkung ab 2024 betrachtet der Aufsichtsrat auf Grundlage eines vereinfachten Vorstandsvergütungssystems die Vorstandsvergütung individueller als in der Vergangenheit, basierend auf einem externen Benchmarking für die jeweilige Rolle und den jeweiligen Verantwortungsbereich, mit dem Bestreben, die Höhen der Zielvergütung noch stärker an den Verantwortungsumfang anzupassen. Dieser Ansatz reflektiert damit konsequent seine Pay-for-Performance-Philosophie.

Sämtliche Vergütungsentscheidungen unterliegen den Grenzen verschiedener regulatorischer Anforderungen. In diesem Zusammenhang sind die Vorstandsvergütung und die Auszahlungspläne der variablen Vergütungskomponenten in verschiedener Hinsicht begrenzt. Aufgrund der Vorgaben von § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz und im Einklang mit dem Beschluss der Hauptversammlung im Mai 2014 ist das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:2 (Kappungsgrenze) begrenzt. Um im Bankgeschäft wettbewerbsfähige Vergütungen bieten zu können und die besten Führungskräfte für die Bank zu gewinnen und zu binden, ist die fixe Vergütung von Mitgliedern des Vorstands der Deutschen Bank im Vergleich zu anderen DAX-Unternehmen, die nicht der bankenspezifischen Regulierung unterliegen und bei denen die variable Vergütung ein Vielfaches der festen Vergütung sein kann, höher.

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder und zieht für die Überprüfung und Informationen über die Marktpraxis regelmäßig externe Vergütungsberater unterstützend hinzu, wobei er sicherstellt, dass diese Berater vom Vorstand und der Deutschen Bank unabhängig sind. Für den Aufsichtsrat ist das internationale Umfeld, in dem die Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank tätig sein müssen, von entscheidender Bedeutung. Deshalb werden Universal- und Investmentbanken als die relevanteste Vergleichsgruppe angesehen. Um geeignete Kandidaten zu finden, muss die Zielvergütung daher an den Leistungssträgern auf diesem Markt ausgerichtet werden.

Bei seinen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt der Aufsichtsrat sehr sorgfältig die Perspektiven der verschiedenen Interessengruppen. Dabei sind außergewöhnliche Aspekte zu berücksichtigen, wie z.B. die Notwendigkeit, die bestehenden Vorstandsmitglieder zu halten und die komplexen Profile mit doppelten oder sogar mehrfachen Verantwortlichkeiten angemessen zu reflektieren. Diese werden für den weiteren Geschäftserfolg der Deutschen Bank als notwendig erachtet (Marktzugang, Erfahrung usw.). Auch die Tatsache, dass aufgrund regulatorischer Anforderungen das feste Grundgehalt bei der Deutschen Bank vergleichsweise höher sein muss als bei den globalen Banken ist eine Besonderheit, die die Vergütungsentscheidungen mit beeinflusst. Die variable Vergütung der Bank weist aufgrund einer strikten Verknüpfung mit der Aktienkursentwicklung und dem mehrjährigen Auszahlungssystem ein höheres Risikoprofil auf, das durch den langfristigen Horizont bedingt ist. Außerdem haben nur wenige internationale Banken explizite Zielvergütungsstrukturen. Daher beruhen die Marktbenchmarks auf den tatsächlichen Vergütungsniveaus. Diese sind nur in begrenztem Umfang vergleichbar. Unter Berücksichtigung aller dieser Aspekte hat der Aufsichtsrat im Jahr 2024 die folgenden Vergütungsentscheidungen getroffen:

Eine im Auftrag des Aufsichtsrats erstellte Benchmarking-Studie hat ergeben, dass die Vergütungsdifferenzierung zwischen ordentlichen Vorstandsmitgliedern und dem Vorstandsvorsitzenden (CEO) geringer ist als bei Mitbewerbern der Deutschen Bank. Um einen angemessenen Abstand zum Vergütungsniveau der ordentlichen Vorstandsmitglieder sowie der Mitarbeiter auf der Ebene unterhalb des Vorstands zu wahren und unter Berücksichtigung der erfolgreichen Leitung durch **Christian Sewing** während seiner Amtszeit seit 2015, hat der Aufsichtsrat beschlossen, seine Gesamtzielvergütung auf eine Jahresvergütung im Zielwert von € 9,8 Millionen pro Jahr zu erhöhen. Dies entspricht einer Anhebung der Gesamtzielvergütung von 5,37% (Erhöhung des Grundgehalts um 5,55%) ab dem 1. April 2024.

Der Aufsichtsrat hat auch die Vergütungen der anderen Vorstandsmitglieder überprüft. Infolgedessen wurde die Vergütung von **Claudio de Sanctis** unter Berücksichtigung seiner Verantwortung und seiner tiefgehenden Einblicke in relevante Markt- und Kundendynamiken mit Wirkung zum 1. Januar 2024 angepasst. Seit seinem Amtsantritt hat er die Transformation des Private Bankings konsequent vorangetrieben, um das Geschäft für zukünftigen Erfolg aufzustellen. Innerhalb eines international vergleichbaren Rahmens beschloss der Aufsichtsrat eine angemessene Anhebung der Gesamtzielvergütung um 6,32% (Erhöhung des Grundgehalts um 6,66%).

Im Laufe der vergangenen Jahre hat die Deutsche Bank erheblich in die Stärkung ihres Kontrollumfelds und regulatorische Verbesserungsmaßnahmen investiert. Um die Widerstandsfähigkeit der Kontrollmechanismen der Bank weiter zu verbessern und die Ausrichtung der ersten, zweiten und dritten Verteidigungslinie zu fördern und eine bessere Eigenverantwortung, Prozesse und Effizienz zu erreichen, hat der Aufsichtsrat eine neue Rolle auf Vorstandsebene geschaffen.

Laura Padovani wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2024 als Chief Compliance und Anti-Financial Crime (AFC) Officer als Mitglied des Vorstands bestellt. Die Gesamtzielvergütung für Laura Padovani wurde vom Aufsichtsrat nach Durchführung eines Benchmarkings mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters festgelegt. Die Analyse von Vergütungsniveaus für diese spezifische Aufgabe berücksichtigte vergleichbare Unternehmen (globale und europäische Banken sowie DAX-40-Unternehmen). Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Analyse orientiert sich die Vergütung für Laura Padovani an der Marktpraxis und trägt dem Ansatz des Aufsichtsrats Rechnung, die Vergütungshöhen individueller festzulegen, wobei der jeweilige Umfang der Rolle und die Verantwortung berücksichtigt werden. Als angemessen wurde eine Zielvergütung in Höhe von € 2,975 Mio. p.a. erachtet, die ein Grundgehalt (€ 1,750 Mio. p.a.) und eine variable Zielvergütung (€ 1,225 Mio. p.a.) umfasst. Der Aufsichtsrat wird seine Vergütungsentscheidung zu gegebener Zeit überprüfen.

Neues Vergütungssystem 2024

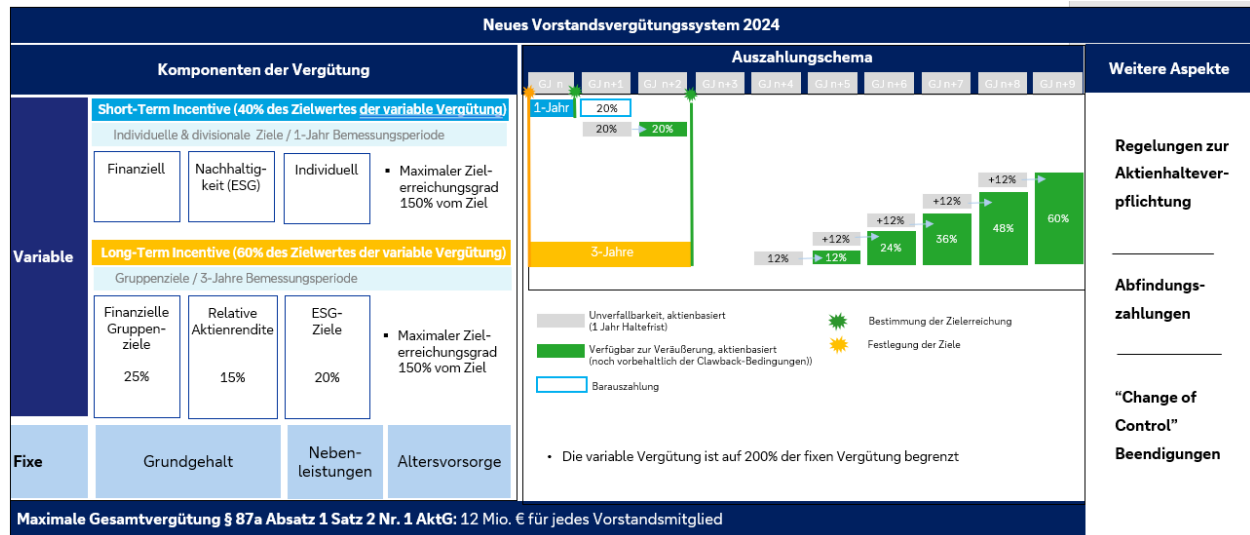
Das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 geändert. Es wurde der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 nach Maßgabe von § 120a Absatz 1 Aktiengesetz zur Genehmigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat dem Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 97,32% zugestimmt.

Nach Bestätigung des neuen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung hat der Aufsichtsrat mit allen aktuell bestellten Vorstandsmitgliedern dementsprechend neue Dienstverträge vereinbart. Die neuen Verträge sind ab dem 1. Januar 2024 beziehungsweise, für neue Mitglieder, mit Eintritt in den Vorstand gültig.

Das neue System zeichnet sich durch seine vereinfachte Struktur und erhöhte Transparenz aus und gewährleistet eine stärkere Ausrichtung der Leistung auf finanzielle Ziele und Anreize für den Vorstand. Die wichtigsten Verbesserungen gegenüber dem vorangegangenen Vergütungssystem sind wie folgt:

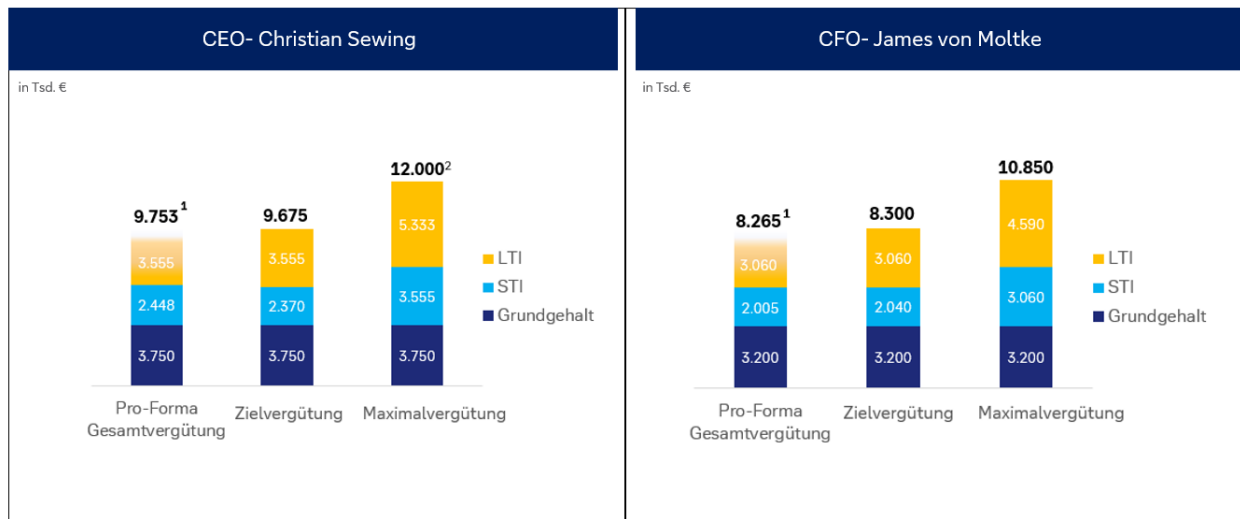
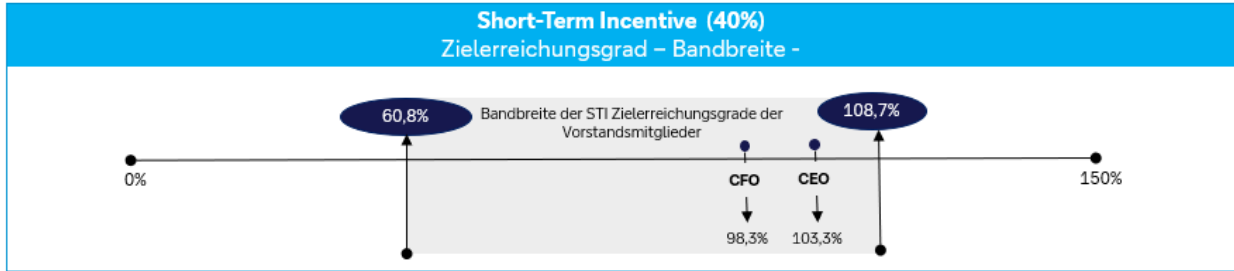
- Schlankere Vergütungsstruktur, welche zu angemessenen Ergebnissen führt und mehr Transparenz bietet.
- Deutliche Senkung der Anzahl der Ziele von bisher bis zu 70 auf etwa 8 Erfolgskennzahlen (KPIs - Key Performance Indicators).
- Ein dreijähriger zukunftsgerichteter Bemessungszeitraum für die Leistungsbeurteilung des Long-Term Incentive (LTI) anstelle der bisherigen Berücksichtigung der in der Vergangenheit erbrachten Leistungen.
- Stärkung der Leistungsorientierung der Vergütung der Deutschen Bank durch eine ambitioniertere Zielerreichungskurve für eines der LTI-Ziele, die relative Aktienrendite, mit dem die Deutsche Bank 50% der Unternehmen in der Vergleichsgruppe übertreffen muss, um eine Auszahlung zu ermöglichen.
- Verringerte Komplexität der Zurückbehaltungs- und Haltefristenregelung.
- Eine stärker auf den Markt ausgerichtete und funktionsbezogene Vergütungspraxis und Harmonisierung weiterer vertraglicher Vergütungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern, z. B. Pensionsregelungen, Regelungen zur Aktienhaltepflicht und Regelungen zu Abfindungszahlungen.

Die folgende Abbildung enthält eine Darstellung des neuen Vergütungssystems mit den Short-Term Incentive (STI)- und Long-Term Incentive (LTI) -Kennzahlen und ihrer jeweiligen Gewichtung sowie das Auszahlungssystem und zusätzliche Bestimmungen:



Übersicht der Vergütung 2024

Das neue Vergütungssystem sieht vor, dass der Short-Term Incentive nach einem Jahr und der Long-Term Incentive erst nach einem Bemessungszeitraum von drei Jahren abgerechnet wird. In den ersten beiden Jahren nach dessen Einführung ist es daher nur möglich, den Grad der Zielerreichung für die kurzfristigen Ziele festzulegen. Die nachstehende Grafik gibt einen Überblick über die Spannweite der Zielerreichungsgrade der Vorstandsmitglieder, wobei die Ergebnisse des Vorstandsvorsitzenden (CEO) und des Finanzvorstands (CFO) besonders hervorgehoben werden.



¹Die Bestimmung des finalen Erreichungsgrades des LTI-Plans 2024-2026 erfolgt am Ende der 3-Jahres Bemessungsperiode in 2027.

²Maximale Obergrenze gemäß 87a (1) Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz führt zu einer Kappung des Gesamtvergütung bei 12 Mio. €.

Grundsätze für die Festlegung der Vergütung

Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat ist für die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie die Festsetzung der individuellen Vergütungen und der Regelungen zur Gewährung der Vergütung zuständig. Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei seinen Aufgaben und bereitet Vorschläge für die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor.

Auf Basis des gebilligten Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr die Gesamtzielvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung des Zuschnitts und der Komplexität der funktionalen Verantwortungen der Vorstandsmitglieder, der Dauer der Zugehörigkeit des Vorstandsmitglieds im Gesamtvorstand sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die marktübliche Vergütung, ebenfalls im horizontalen und vertikalen Vergleich, und legt die Obergrenze für die Gesamtvergütung (Maximalvergütung) fest.

Horizontale Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Im Horizontalvergleich stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Die horizontale Angemessenheit wird jährlich vom Aufsichtsrat überprüft, der für diese Überprüfung regelmäßig externe Vergütungsberater heranzieht, wobei er darauf achtet, dass diese Berater vom Vorstand und der Deutschen Bank unabhängig sind. Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands. In diesem Zusammenhang werden insbesondere die Höhe und Struktur der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen untersucht. Für diesen Vergleich werden im Hinblick auf die Marktstellung der Deutschen Bank (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Unternehmen herangezogen. Die Beurteilung der horizontalen Angemessenheit erfolgt im Vergleich zu den folgenden drei Vergleichsgruppen:

| Vergleichsgruppe 1 - 10 globale Banken | Vergleichsgruppe 2 - 15 europäische Banken | Vergleichsgruppe 3 - DAX |
|---|---|---|
| Unternehmen mit vergleichbaren Geschäftsmodell und einer vergleichbaren Größe (gemessen anhand Bilanzsumme, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung) | | Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX 40) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Banco Santander ▪ Bank of America ▪ Barclays ▪ BNP Paribas ▪ Citigroup ▪ HSBC ▪ JP Morgan Chase ▪ Société Générale ▪ UBS Group ▪ UniCredit | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Banco Bilbao Vizcaya Argentaria ▪ Banco Santander ▪ Barclays ▪ BNP Paribas ▪ BPCE ▪ Rabobank ▪ Crédit Agricole ▪ Crédit Mutuel ▪ HSBC ▪ ING Bank ▪ Intesa Sanpaolo ▪ Nordea Bank ▪ Société Générale ▪ UBS Group ▪ UniCredit | 39 Unternehmen gelistet am Deutschen Aktienindex (DAX 40) |

Vertikale Angemessenheit

Der Aufsichtsrat prüft auch einen vertikalen Vergleich, bei dem die Vergütung des Vorstands und die Vergütung der Belegschaft gegenübergestellt werden. Bei dem vertikalen Vergleich betrachtet der Aufsichtsrat gemäß den Empfehlungen des DCGK dabei insbesondere die zeitliche Entwicklung der Vergütung. Dies erfolgt über einen Vergleich der Vorstandsvergütung und der Vergütung von zwei Mitarbeitergruppen. Berücksichtigt wird zum einen die Vergütung der Führungsebene unterhalb des Vorstandes und die der Mitglieder der obersten Leitungsgremien der Unternehmensbereiche sowie der Geschäftsleiter wesentlicher Gesellschaften des Deutsche Bank Konzerns und ihre jeweiligen Managementpositionen mit Führungsverantwortung. Zum anderen wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung aller Mitarbeiter des Deutsche Bank Konzerns weltweit (außertarifliche und tarifliche Mitarbeiter) verglichen.

Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie

Die Deutsche Bank sieht sich dem langfristigen Erfolg und der finanziellen Sicherheit ihrer Kunden verpflichtet, zuhause und in der Welt. Die Bank bietet ihren Kunden Lösungen und leistet einen aktiven Beitrag zu deren Wertschöpfung. Die Deutsche Bank fühlt sich dabei einer Kultur verpflichtet, die Risiken und Rendite angemessen aufeinander abstimmt.

Im Interesse der Aktionäre ist das Vorstandsvergütungssystem auf die Geschäftsstrategie sowie die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Deutschen Bank ausgerichtet und setzt geeignete Anreize für eine konsequente Erreichung der gesetzten Ziele. Durch die Zusammensetzung der Gesamtvergütung aus fixen und variablen Vergütungskomponenten, durch die Bemessung der Leistung über kurz- und langfristige Zeiträume und durch die Heranziehung relevanter und anspruchsvoller Leistungsparameter werden die Umsetzung der Konzernstrategie und die Ausrichtung auf den nachhaltigen und langfristigen Erfolg des Konzerns in klarer und nachvollziehbarer Weise vergütet. Die Zielstruktur umfasst dabei finanzielle und nicht-finanzielle Parameter und Messgrößen in einem ausgewogenen Verhältnis.

Ende Januar 2025 hat die Deutsche Bank ihre strategischen Ziele 2025 für die Gruppe bestätigt. Die Organisation strebt an, ihre Stärken erneut unter Beweis zu stellen und die Grundlage für den Titel des Europäischen Champions zu legen. Mit einer klaren Vision, einem starken Modell als Globale Hausbank und einem hochqualifizierten Team ist die Deutsche Bank gut positioniert, um langfristigen Erfolg zu erzielen. Ein wesentlicher Faktor auf diesem Weg ist die Ausrichtung der Vergütung des Vorstands an den strategischen Prioritäten des Unternehmens.

Durch die Ausrichtung der Vorstandsvergütung an diesen strategischen Prioritäten bekräftigt die Organisation ihr Engagement für nachhaltiges Wachstum, betriebliche Exzellenz und langfristigen Stakeholder-Wert.

Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems wird die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstandes eng an Ziele gekoppelt, die sich an der Strategie der Bank orientieren. Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems incentiviert, wenn sie die mit der Strategie der Deutschen Bank verknüpften Ziele individuell und als Team nachhaltig verfolgen und eine langfristige positive Entwicklung der Deutschen Bank vorantreiben, ohne dabei unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Damit stellt der Aufsichtsrat jederzeit die enge Kopplung von Leistung und Vergütung im Einklang mit den Aktionärsinteressen sicher („Pay for Performance“).

Struktur des Vorstandsvergütungssystem orientiert sich an den Vergütungsgrundsätzen

Das Vergütungssystem besteht aus fixen und variablen Vergütungskomponenten. Die fixe Vergütung und die variable Vergütung ergeben zusammen die Gesamtvergütung für ein Vorstandsmitglied. Für sämtliche Vergütungsbestandteile definiert der Aufsichtsrat Ziel- und Maximalbeträge (Obergrenze).

| Komponente | Grundsatz | Umsetzung |
|----------------------------|---|--|
| Fixe Vergütung | | |
| Grundgehalt | Mit der Grundvergütung wird die Übernahme von Rolle und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds honoriert. Die fixe Vergütung soll ein marktgerechtes, angemessenes Einkommen sichern und gewährleisten, dass unangemessene Risiken vermieden werden. | Monatliche Auszahlung; Höhe der Grundvergütung auf Jahresbasis zwischen 1,75 Mio. € und 3,8 Mio. € |
| Nebenleistungen | Vorstandsmitgliedern können entsprechend einer vom Aufsichtsrat beschlossenen Nebenleistungsrichtlinie weitere Leistungen gewährt werden. | Firmenwagen und ebenfalls Fahrgestellung, ggf. Aufwendungen für Umzugskosten, Mietkostenzuschüsse, Versicherungsprämien und Erstattung von geschäftsbezogene Repräsentationsaufwendungen |
| Altersversorgung | Vorstandsmitglieder erhalten Beiträge für die Altersversorgung entsprechend der in ihrem Anstellungsvertrag vereinbarten Regelung. | -Einheitlicher und vertraglich fest zugesagter jährlicher Beitrag bzw. Zulage in Höhe von 650.000 € für eine adäquate Versorgung im Alter; Verzinsung mit durchschnittlich 2% p.a., 4% p.a. sofern rechtlich bindend vereinbart. -Neue Vorstandsmitglieder erhalten jährlich einen Barbetrag für ihre Altersversorgung; CEO €650,000 p.a., ordentliche Vorstandsmitglieder €450,000 p.a. |
| Variable Vergütung | | |
| Short-Term Incentive (STI) | Der Short-Term Incentive (STI) honoriert den individuellen Wertbeitrag eines jeden Vorstandsmitglieds zur Erreichung kurz- und mittelfristiger Ziele im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Die STI-Ziele sind auf die auf die Rolle und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnitten und deren Zielerreichungsgrade sind vom jeweiligen Vorstandsmitglied individuell beeinflussbar. | -Short-Term Incentive (STI) wird nach einem Jahr bemessen -Zielerreichung wird anhand der Jahresleistung bezogen auf 5 Ziele mit einer ausgewogenen Gewichtung zwischen finanziellen, individuellen und Nachhaltigkeitszielen festgestellt Maximaler Zielerreichungsgrad: 150% -Gewährung: 50% in bar nach einem Jahr Bemessungsperiode und 50% aktienbasiert; dieser Anteil wird nach einem Jahr Haltefrist ebenfalls in bar ausgezahlt |
| Long-Term Incentive (LTI) | Der Long-Term Incentive (LTI) orientiert sich im Wesentlichen an der nachhaltigen Wertsteigerung der Bank. Der Relative Total Shareholder Return (RTSR) bildet eine konstante Messgröße innerhalb des Rahmens, der die Verknüpfung von Aktionärsinteressen, mit denen der Vorstandsmitglieder fördert. Weitere Stakeholder-Aspekte werden durch die Definition von strategisch wichtigen finanziellen Leistungsindikatoren (KPIs) sowie von wesentlichen Nachhaltigkeitszielen berücksichtigt. Deren Erreichung bildet die Grundlage für die abschließende Überprüfung am des 3-jährigen Leistungszeitraums. Der Aufsichtsrat hat den Schwerpunkt auf die aufgeschobene Vergütungskomponente mit einem Anteil des LTI von 60% der gesamten variablen Zielvergütung gelegt. Um die Bedeutung der langfristigen Unternehmensentwicklung in der Vorstandsvergütung angemessen widerzuspiegeln, wird der LTI zu 100% aktienbasiert gewährt. | -Long-Term Incentive (LTI) wird nach 3 Jahren bemessen -Zielerreichung wird anhand der Leistung von 4 Zielen mit unterschiedlichen Gewichtungen über einen zukunftsgerichteten 3-Jahres Zeitraum bemessen: Finanzielle Gruppenziele (z.B. Eigenkapitalrendite nach Steuern (RoTE), Wachstum des materiellen Buchwerts je Aktie (TBVPS)), Relative Total Shareholder Return (RTSR) und sog. ESG-Zielen (Umwelt, Soziales und Governance) - Maximaler Zielerreichungsgrad: 150% -Ausweis als Zielbarvergütung -Nach dem ersten Jahr der Bemessungsperiode erfolgt die Umrechnung in aktienbasierte Instrumente (Virtuelle Aktien) -Finale Feststellung der Anzahl der aktienbasierten Einheiten erfolgt am Ende der 3-jährigen Bemessungsperiode -Vollständige Lieferung des LTI nach 9: Gewährung in 5 gleichen Tranchen beginnend ein Jahr nach dem Ende der Bemessungsperiode; jede Tranche unterliegt einer zusätzlichen Halteperiode von einem Jahr |

| Komponente | Grundsatz | Umsetzung |
|---|---|---|
| Weitere Aspekte Vergütungsobergrenzen | Im Einklang mit § 87a Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat eine Obergrenze für die Vorstandsvergütung bestimmt. Wenn die Vergütung für ein Geschäftsjahr diese Obergrenze überschreitet, wird die Einhaltung mit diesem obersten Limit sichergestellt, indem eine entsprechende Reduzierung der variablen Vergütung vorgenommen wird. | -Maximalvergütung €12 Millionen gemäß 87a AktG für jedes Vorstandsmitglied -Maximales Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung: 1:2 |
| Backtesting, Malus und Clawback | Um die nachhaltige Entwicklung der Bank zu gewährleisten und das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden, kann die Zahlung der variablen Vergütung eingeschränkt oder gestrichen werden. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die kurz- und langfristige variable Vergütung bei grobem Fehlverhalten oder falscher Finanzberichterstattung ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). | -Regelmäßige Überprüfung, ob die in der Vergangenheit erzielten Ergebnisse nachhaltig sind (Backtesting) -Variable Vergütung in der Zurückbehaltungsperiode kann bei negative Konzernergebnis, bei Nichterfüllung bestimmter Solvabilitäts- oder Liquiditätsbedingungen, bei individuellem Fehlverhalten, bei Kündigung aus wichtigem Grund oder bei negative individuellen Erfolgsbeiträgen (Malus) (teilweise) verfallen -Bereits gezahlte variable Vergütungen können gemäß § 18 Abs. 5 und § 20 Abs. 6 der Institutsvergütungsverordnung zurückgefordert werden |
| Shareholding Guidelines (Regelungen zur Aktienhaltepflicht) | Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet innerhalb einer Aufbauphase von vier Jahren eine bestimmte Anzahl von Aktien zu halten. Die Aktien müssen während der gesamten Bestellperiode gehalten werden. Wenn die fixe Vergütung erhöht wird, wird auch die Aktienhalteverpflichtung entsprechend nach oben angepasst. | -Aufbauphase von 4 Jahren -CEO – 200% seines Jahresgrundeinkommens und ordentliche Vorstandsmitglieder 100% ihres jeweiligen Jahresgrundeinkommen -Aktienhalteverpflichtung über die gesamte Dauer des Mandats |

Detaillierte Informationen zum Vorstandsvergütungssystem sind auf der Internetseite der Deutschen Bank verfügbar: https://agm.db.com/files/documents/2024/HV-2024-Verguetungssystem.pdf?language_id=3.

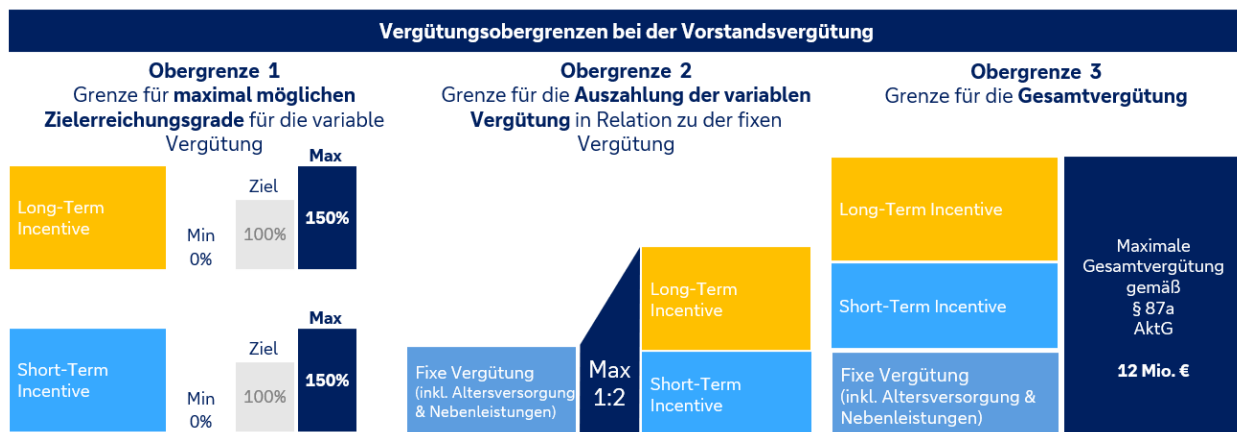
Vergütungselemente und Vergütungsstruktur

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Zielvergütung fest. Der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) folgend bestimmt er auch den Anteil der fixen Vergütung im Verhältnis zur variablen Vergütung sowie das Verhältnis der kurzfristigen zur langfristigen variablen Vergütung. Hiermit stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die erfolgsabhängige Vergütung, die sich aus der Erreichung langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der kurzfristig orientierten Ziele übersteigt.

Vergütungsobergrenzen

Die Vorstandsvergütung ist in mehrfacher Hinsicht begrenzt:

- Obergrenze 1 – die maximal möglichen Zielerreichungsgrade für die Short-Term Incentive Ziele und Long-Term Incentive Ziele sind auf 150% der jeweiligen Zielwerte begrenzt.
- Obergrenze 2 – auf der Grundlage der Kapitaladäquanzrichtlinie CRD 4 und wie von der Hauptversammlung im Mai 2014 beschlossen, ist das maximale Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung auf 1:2 begrenzt.
- Kappungsgrenze 3 – gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz legt der Aufsichtsrat eine Höchstgrenze (Maximalvergütung) in Höhe von 12 Mio. € einheitlich für alle Vorstandsmitglieder fest. In diese Obergrenze fließen neben dem Grundgehalt, Short-Term Incentive (STI) und Long-Term Incentive (LTI) auch der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung bzw. Pensionszulagen und sonstige Leistungen ein.

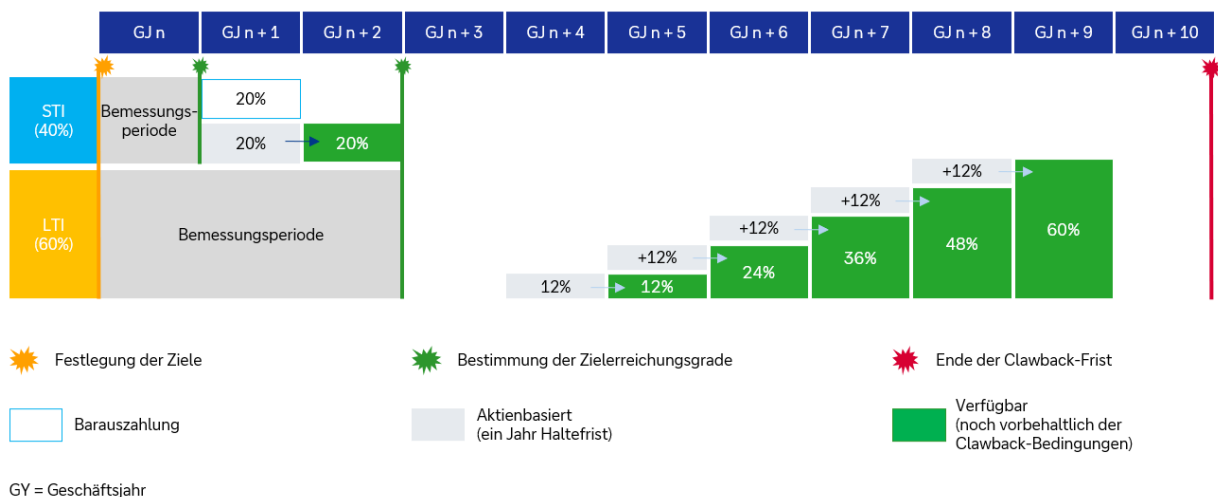


Zurückbehaltungs- und Halteperioden

Die InstVV sieht für die Bemessung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor. Die Bank kommt dieser Vorgabe nach, indem sie jedes der Ziele des Long-Term Incentive (LTI) über einen Dreijahreszeitraum bewertet. Darüber hinaus wird die variable Vergütung überwiegend in Form von aktienbasierten Instrumenten gewährt, um eine noch stärkere Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Performance der Bank und des Aktienkurses zu erreichen. Nach Erdienung unterliegen die aktienbasierten Vergütungselemente einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Dementsprechend können die Vorstandsmitglieder bis zum Ablauf der jeweiligen Haltefrist nicht vollständig über die aktienbasierten Instrumente verfügen. Während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist ist der Wert der aktienbasierten Instrumente an die Entwicklung der Deutschen Bank-Aktie und damit an die nachhaltige Performance der Bank gekoppelt.

Die Hälfte des Short-Term Incentive (STI) wird direkt nach Ablauf der einjährigen Bemessungsperiode in bar ausgezahlt, die andere Hälfte wird zunächst in aktienbasierten Instrumenten mit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr gewährt. Nach Ablauf der Haltefrist wird auch dieser Teil in bar ausgezahlt.

Der Long-Term Incentive (LTI) wird, beginnend ein Jahr nach Ablauf der dreijährigen Bemessungsperiode, vollständig in aktienbasierten Instrumenten gewährt und in fünf gleichen, aufeinanderfolgenden Raten mit einer zusätzlichen Haltefrist von jeweils einem Jahr ausgezahlt. Insgesamt steht der volle LTI-Auszahlungsbetrag nach neun Jahren zur Verfügung, er unterliegt jedoch für einen Zeitraum von einem weiteren Jahr den Rückforderungsbedingungen (Clawback). Die nachfolgende Darstellung zeigt die Bemessungs- und Zurückbehaltungsperioden bis zum Ende der Rückforderungsperiode



Funktionsinhaber bestimmter US-amerikanischer Gesellschaften der Deutschen Bank erhalten ihre Vergütung auf Basis abweichender Pläne gemäß den dort geltenden regulatorischen Vorgaben. Zurückbehaltenen Vergütung für diese Mitarbeitergruppe wird in Form von Restricted Share Awards und Restricted Cash Awards gewährt. Der Mitarbeiter ist ab dem Gewährungszeitpunkt der wirtschaftliche Eigentümer der Awards, und die Awards werden im Namen des Mitarbeiters zurückbehalten. Diese Awards werden für einen bestimmten Zeitraum gesperrt (entsprechend den geltenden Planregelungen und Award Statements, einschließlich der Leistungsbedingungen und Verfallsbestimmungen). Die Sperrfrist richtet sich nach den Zurückbehaltungsfristen der ansonsten üblichen aufgeschoben gewährten Awards der Deutschen Bank. Begründet durch seine Rolle als CEO der Deutschen Bank USA Corp, gelten diese Regelungen ausschließlich für Stefan Simon.

Gilt ein Vorstandsmitglied nach Maßgabe der Prudential Regulation Authority (PRA) im Vereinigten Königreich (UK) als Inhaber einer Senior Management-Funktion (SMF) sind grundsätzlich spezifische Zurückbehaltungsvorschriften nach Maßgabe der in UK geltenden Vorschriften einzuhalten. Fabrizio Campelli wurde im Hinblick auf seine variable Vergütung aufgrund seiner Kontrollverantwortung für die Region UK als Inhaber einer SMF eingestuft. Wie bereits im Jahr 2023 wurde mit der PRA auch für das Jahr 2024 vereinbart, dass der Teil der variablen Vergütung, welcher dem Zeitaufwand für die Wahrnehmung seiner regionalen Kontrollverantwortung entspricht, den in UK geltenden Zurückbehaltungsvorschriften unterliegt. Daher werden 10% seiner variablen Vergütung für 2024 Short-Term Incentive (STI) entsprechend den in UK geltenden Vorschriften wie folgt aufgeschoben gewährt: 4% des STI werden in bar und 6% werden in Form von Restricted Equity Awards (REAs) gewährt und in fünf gleichen Tranchen im 3., 4., 5., 6. und 7. Jahr nach dem Gewährungsdatum fällig. Nach Erreichen der Fälligkeit unterliegt jede Tranche einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 25. Juli 2024 beschlossen, Vorstandsmitgliedern mit aktienbasierten, aufgeschobenen Vergütungselementen, die sich zum Zeitpunkt der Hauptversammlung 2024 in der Haltefrist befanden, einen Betrag in Höhe der an die Aktionäre ausgeschütteten Dividende von € 0,45 je Aktie zu gewähren. Bei Dividendenäquivalenten handelt es sich um Zahlungen, die die Dividendenzahlungen an Aktionäre widerspiegeln und häufig im Rahmen von aktienbasierten Vergütungsprogrammen gewährt werden. Die gewährten Dividendenansprüche werden auf der Grundlage der je Deutsche Bank-Aktie gezahlten Dividende berechnet, multipliziert mit der Anzahl der Deutsche Bank-Aktieneinheiten, die in der Haltefrist sind (ein fester EUR-Wert). Sie unterliegen denselben Bestimmungen, wie die zugrunde liegenden Vergütungselemente, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Aussetzung, Verfall oder Rückforderung.

Der Beschluss zur Gewährung eines Dividendenäquivalents wurde vom Aufsichtsrat vor dem Hintergrund gefasst, dass die aufgeschobenen Vergütungselemente den Vorstandsmitgliedern bereits nach Ablauf der fünfjährigen Zurückbehaltungsperiode (Eintritt der Unverfallbarkeit / Vesting) zuzurechnen sind. Die Vorstandsmitglieder sind mit Wirkung ab dem Vesting wirtschaftliche Eigentümer der aktienbasierten Vergütung. Die unverfallbare aktienbasierte Vergütung unterliegt jedoch einer zusätzlichen Haltefrist / Sperrfrist von einem Jahr, so wie es die für Finanzinstitute geltende europäische Verordnung (European Banking Authority – EBA-Guidelines on Sound Remuneration Policies) vorsieht. Die Bank ist berechtigt, Aktien bereits nach dem Vesting an die Vorstandsmitglieder zu übertragen, hat jedoch beschlossen, bis zum Ende der zusätzlichen Haltefrist / Sperrfrist zu warten, da die aktienbasierten Vergütungselemente in dieser Zeit noch Suspendierungs- und Verfallbestimmungen unterliegen. Da dieses Vorgehen zu einem wirtschaftlichen Nachteil für die Vorstandsmitglieder führt, sehen die Planregelungen der Deutschen Bank für die aktienbasierte Vergütung und die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder die Möglichkeit einer äquivalenten Zahlung pro Aktie vor, wenn während der Haltefrist eine Dividende auf Deutsche-Bank-Aktien gezahlt wird. Diese Praxis steht im Einklang mit allen regulatorischen Anforderungen und der Marktpraxis. Unter den vorgenannten europäischen Regelungen werde diese Dividendenäquivalente nicht als variable Vergütung angesehen, da sich der Wert nach den Aktien bemisst, die vollständig unverfallbar sind und den Vorstandsmitgliedern wirtschaftlich zuzurechnen sind, und für die Gewährung daher keine Zustimmung der Hauptversammlung erforderlich ist.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Ziel- und Maximalwerte von Grundgehalt und variabler Vergütung

| in € | 2024 | | | | 2023 |
|--|-------------|------------------|-----------------|------------------------------|------------------------------|
| | Grundgehalt | Short-Term Award | Long-Term Award | Gesamtvergütung ² | Gesamtvergütung ³ |
| Vorstandsvorsitzender¹ | | | | | |
| Zielwert | 3.800.000 | 2.400.000 | 3.600.000 | 9.800.000 | 9.300.000 |
| Maximalwert | | | | 12.000.000 | 9.850.000 |
| Stellvertretender Vorstandsvorsitzender, Chief Financial Officer und verantwortlich für die Vermögensverwaltung | | | | | |
| Zielwert | 3.200.000 | 2.040.000 | 3.060.000 | 8.300.000 | 8.300.000 |
| Maximalwert | | | | 10.850.000 | 9.850.000 |
| Leiter der Unternehmensbank und Investmentbank | | | | | |
| Zielwert | 3.400.000 | 2.160.000 | 3.240.000 | 8.800.000 | 8.800.000 |
| Maximalwert | | | | 11.500.000 | 9.850.000 |
| Leiter der Privatkundenbank¹ | | | | | |
| Zielwert | 3.200.000 | 2.080.000 | 3.120.000 | 8.400.000 | 7.900.000 |
| Maximalwert | | | | 11.000.000 | 9.850.000 |
| Chief Technology, Data und Innovation Officer | | | | | |
| Zielwert | 2.400.000 | 1.640.000 | 2.460.000 | 6.500.000 | 6.500.000 |
| Maximalwert | | | | 8.550.000 | 8.550.000 |
| Regional CEO für Asien-Pazifik, Europa, Naher Osten & Afrika und Deutschland | | | | | |
| Zielwert | 2.400.000 | 1.640.000 | 2.460.000 | 6.500.000 | 6.500.000 |
| Maximalwert | | | | 8.550.000 | 8.550.000 |
| Chief Compliance and Anti-Financial Crime Officer¹ | | | | | |
| Zielwert | 1.750.000 | 490.000 | 735.000 | 2.975.000 | – |
| Maximalwert | | | | 3.500.000 | – |
| Chief Operating Officer | | | | | |
| Zielwert | 2.400.000 | 1.640.000 | 2.460.000 | 6.500.000 | 6.500.000 |
| Maximalwert | | | | 8.550.000 | 8.550.000 |
| Chief Executive Officer Amerika and Chief Legal Officer | | | | | 0 |
| Zielwert | 2.400.000 | 1.640.000 | 2.460.000 | 6.500.000 | 6.500.000 |
| Maximalwert | | | | 8.550.000 | 8.550.000 |
| Chief Risk Officer | | | | | 0 |
| Zielwert | 2.400.000 | 1.640.000 | 2.460.000 | 6.500.000 | 6.500.000 |
| Maximalwert | | | | 8.550.000 | 8.550.000 |

¹ Weitere Details zu den Vergütungsentscheidungen können der Zusammenfassung am Anfang des Vergütungsberichts entnommen werden.

² Maximale Obergrenze gemäß 87a (1) Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz.

³ Limitierung entsprechend der vom Aufsichtsrat gesetzten maximalen Obergrenze für die Maximalgesamtvergütung von Grundgehalt und variable Vergütung.

Short-Term Incentive (STI) 2024

Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands zu Jahresbeginn individuelle und bereichsbezogene Ziele fest. Gleichzeitig werden die Gewichtung dieser Ziele zueinander sowie die für die Bemessung und Bewertung relevanten quantitativen bzw. qualitativen Leistungskriterien festgelegt. Dabei werden die Ziele so gewählt, dass sie herausfordernd und ambitioniert sowie hinreichend konkret gefasst sind, um so eine angemessene Verknüpfung von Leistung und Vergütung sicherzustellen und dem „Pay-for-Performance“- Grundsatz Rechnung zu tragen. Für jedes quantitative Ziel legt der Aufsichtsrat einen unteren Schwellenwert und einen Zielwert fest und definiert zudem, bei welchem Wert der maximale Zielerreichungsgrad erreicht wird. Wenn der untere Schwellenwert verfehlt wird, entspricht dies einer Zielerreichung von 0%.

Für die qualitativen Ziele und das Verhaltensziel hat der Aufsichtsrat spezifische individuelle Messkriterien festgelegt, die zu einer Gesamteinwertung führen.

Für eines der zentralen Schwerpunktziele der Bank, die Behebung regulatorischer Defizite und Kontrollverbesserungen, die jedes Vorstandsmitglied entsprechend der individuellen Zuständigkeit in angepasster Form erhalten hat, bemisst sich die Zielerreichung danach, inwiefern die Themen innerhalb des Verantwortungsbereichs priorisiert und die erforderlichen Ressourcen bereitgestellt wurden. Auch die quantitativ messbaren Erfolge in diesem Zusammenhang wurden berücksichtigt, beispielsweise die prozentuale Reduzierung von aufsichtsbehördlichen Feststellungen gegenüber dem Vorjahr.

Ein weiteres Ziel von hoher Bedeutung für alle Vorstandsmitglieder war im Jahr 2024 die Einführung des neuen Rahmenwerks „Das ist unsere Deutsche Bank“, das Purpose, Vision, Strategie, Kultur und Anspruch der Deutschen Bank miteinander verbindet. Messkriterium für die Feststellung der individuellen Zielerreichung in diesem Kernziel war, inwiefern es sichtbare und daher messbare Aktivierungsbemühungen seitens des jeweiligen Vorstandsmitglieds gab (Anzahl Workshops, Townhalls, Meetings etc.) und damit die Vorbildfunktion für die neue angestrebte Unternehmenskultur durch das Vorstandsmitglieds proaktiv mit Leben gefüllt wurde. Daneben waren auch die Ergebnisse von turnusmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragungen in den einzelnen Vorstandsressorts, die die Entwicklung und Durchdringung der neuen Kultur „Das ist unsere Deutsche Bank“ im Zeitverlauf widerspiegeln, ein wichtiger Gradmesser für den Zielerreichungsgrad.

Die folgende Übersicht zeigt die Ziele sowie die vom Aufsichtsrat beschlossenen Zielerreichungsgrade für jedes Vorstandsmitglied.

| Vorstandsmitglied | Gewichteter Anteil (in %) | Individuelle Ziele | Zielerreichungsgrad (in %) |
|-------------------|---------------------------|---|----------------------------|
| Christian Sewing | 25,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | 103,3% |
| | 25,0% | Erträge auf Gruppenebene | |
| | 15,0% | Fortschreibung und Umsetzung der Konzernstrategie | |
| | 15,0% | Vorantreiben der Behebung regulatorischer Feststellungen und Kontrollverbesserungen | |
| | 20,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks „Das ist unsere Deutsche Bank“ | |
| James von Moltke | 25,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | 98,3% |
| | 25,0% | Erträge auf Gruppenebene | |
| | 15,0% | Vorantreiben der wichtigsten Maßnahmen zur Unterstützung der weiteren konzernweiten strategischen Entwicklung mit besonderem Fokus auf kapitalrelevante Themen sowie die „equity story“/Ankerinvestoren. Förderung der DWS-spezifischen strategischen Prioritäten | |
| | 15,0% | Regulatorische Abarbeitungs- und Transformationsmaßnahmen vorantreiben | |
| | 20,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks „Das ist unsere Deutsche Bank“ | |
| Fabrizio Campelli | 25,0% | Corporate Bank (CB) / Investment Bank (IB) Revenues | 108,7% |
| | 10,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | |
| | 15,0% | Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene | |
| | 15,0% | Umsetzung der CB-/IB-Strategie und Führung der Kundenverbindungen; Vorantreiben wichtiger Maßnahmen zur Unterstützung der strategischen Entwicklung auf Konzernebene, Verbesserung von Kontrollen und Nachweis ihrer Wirksamkeit gegenüber Regulierungsbehörden | |
| | 15,0% | Unterstützung bei der Verbesserung von Kontrollen und Nachweis ihrer Wirksamkeit gegenüber Regulierungsbehörden | |
| | 20,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks „Das ist unsere Deutsche Bank“ | |

| Vorstandsmitglied | Gewichteter Anteil (in %) | Individuelle Ziele | Zielerreichungsgrad (in %) |
|---|---------------------------|---|----------------------------|
| Claudio de Sanctis | 25,0% | Erträge Privatkundenbank (PB) | 98,9% |
| | 10,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | |
| | 15,0% | Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene | |
| | 15,0% | Umsetzung der Strategie der Privatkundenbank und, des Betriebsmodells sowie Pflege und Ausbau von Kundenbeziehungen | |
| | 15,0% | Umsetzung der regulatorischen Verbesserungsmaßnahmen, insbesondere der noch ausstehenden Abarbeitungen von Kundenfällen in der Privatkundenbank Deutschland vorantreiben | |
| | 20,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks "Das ist unsere Deutsche Bank" | |
| Bernd Leukert | 10,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | 90,8% |
| | 10,0% | Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene | |
| | 20,0% | Ausrichtung des TDI-Betriebsmodells an die Anforderungen und Ressourcen, die gemeinsam von den Geschäftsbereichen und der IT definiert wurden, um mittel-/langfristig erforderliche Kosteneffizienzen zu erzielen und gleichzeitig den sicheren Betrieb der Banksysteme im Tagesgeschäft zu gewährleisten | |
| | 20,0% | Umsetzung von Technologie- und Innovationsprojekten | |
| | 20,0% | Einhaltung regulatorischer Anforderungen (insbesondere in Bezug auf Daten und Zahlungsverkehr) | |
| | 20,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks "Das ist unsere Deutsche Bank" | |
| Alexander von zur Mühlen | 20,0% | Erträge in Deutschland, EMEA und APAC | 93,8% |
| | 20,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | |
| | 20,0% | Weiterentwicklung und Umsetzung von Regionalstrategien in Deutschland, EMEA und APAC sowie Verstärkung des Kundenfokus | |
| | 20,0% | Behebung von regulatorischen Feststellungen, insbesondere in Bezug auf die verbleibenden Korrekturen in der Privatkundenbank Deutschland | |
| | 20,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks "Das ist unsere Deutsche Bank" | |
| Laura Padovani (Mitglied seit 1. Juli 2024) | 10,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | 96,5% |
| | 10,0% | Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene | |
| | 30,0% | Umsetzung regulatorischer Verbesserungsmaßnahmen | |
| | 30,0% | Weiterentwicklung des Compliance- und Anti-Financial-Crime-Betriebsmodells zur Risikominderung, Erfüllung behördlicher Auflagen und Effizienzsteigerung | |
| | 20,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks "Das ist unsere Deutsche Bank" | |
| Rebecca Short | 15,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | 98,00% |
| | 15,0% | Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene | |
| | 15,0% | Einbettung Etablierung des neuen Target Operating Model | |
| | 20,0% | Sicherstellung exzellenter Leistungen in den Bereichen HR und Beschaffung | |
| | 20,0% | Umsetzung von Remediationsmaßnahmen und Verbesserungen unserer Kontrollprozesse | |
| | 20,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks "Das ist unsere Deutsche Bank" | |
| Professor Dr. Stefan Simon | 20,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | 60,8% |
| | 20,0% | Einhaltung der US-Vorschriften und Reduzierung Rechtsstreitigkeiten /- risiken | |
| | 20,0% | Ausbau der Führungsposition in der Region Nord- und Südamerika | |
| | 20,0% | Weiterentwicklung des Betriebsmodells und Reduzierung der Governance-Komplexität | |
| Olivier Vigneron | 10,0% | Kosten – Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | 77,9% |
| | 10,0% | Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene | |
| | 20,0% | Absicherung gegenüber makrozyklischen Abwärtsrisiken; proaktive Steuerung des Risikoprofils, Priorisierung der Ertragsstabilität | |
| | 20,0% | Weiterentwicklung der Kern-Risikoorganisation und der Rahmenwerke | |
| | 20,0% | Umsetzung von regulatorischen Verbesserungs-/Sanierungsmaßnahmen | |
| | 20,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks "Das ist unsere Deutsche Bank" | |

Zusammenfassung der Leistung von CEO und CFO im Rahmen des Short-Term Incentive

| Vorstandsmitglied | Erreichungsgrad (in %) | Short-Term Incentive | "Pay-for-Performance" - Zusammenfassung |
|---------------------------------------|------------------------|---|---|
| | 79,0% | Adjustierte Kosten auf Gruppenebene | Der KPI für die bereinigten Kosten konzentriert sich auf die Entwicklung der operativen Kosten des Deutsche-Bank-Konzerns, die entscheidend ist, um die Bank für eine nachhaltige Entwicklung im Jahr 2025 und darüber hinaus zu positionieren. „Bereinigte Kosten“ bedeutet entsprechend des externen Reportings, dass Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten sowie Abfindungs- und Restrukturierungskosten und Wertminderungen von der Zielvorgabe ausgeschlossen sind. Im Jahr 2024 lag die direkte bereinigte Kostenbasis bei 20,4 Mrd. € Dies entspricht einer Zielerreichung von 79%. |
| Quantitative Ziele | | | |
| Christian Sewing/ James von Moltke | 100,0% | Erträge auf Gruppenebene | Der KPI Umsatz ohne V&T-Effekte fördert die Geschäftsdynamik und ein nachhaltiges Geschäftswachstum. Er misst das Ertragswachstum ohne Unterschiede in der Bewertung oder im Zeitverlauf (Valuation&Timing differences), die sich aus Derivaten ergeben, die zur Absicherung der Bilanz des Konzerns eingesetzt werden. Dabei handelt es sich um buchhalterische Auswirkungen und Bewertungsverluste, die sich im Laufe der Zeit voraussichtlich wieder ausgleichen, wenn die zugrunde liegenden Instrumente fällig werden. Im Jahr 2024 betrugen die Erträge bereinigt um Bewertungs- und Terminierungsdifferenzen 29,5 Mrd. €, was einer Zielerreichung von 100% entspricht. |
| | 120,0% | Fortschreibung und Umsetzung der Konzernstrategie | <ul style="list-style-type: none"> • In einem herausfordernden Umfeld hat der Konzern unter Führung von Christian Sewing seine Transformationsagenda umgesetzt. • Die Geschäfte verfügen über eine klare Dynamik, die sich in einem Umsatz von 30,1 Mrd. €, einem disziplinierten Kostenmanagement und einer verbesserten Kapitaleffizienz widerspiegelt. • Es wurde ein klarer strategischer Pfad über das Jahr 2025 hinaus entwickelt, der darauf abzielt, die Angebotspalette als Globale Hausbank weiterzuentwickeln und die Renditen im Jahr 2025 und in den Folgejahren nachhaltig zu steigern. • Wichtige Beziehungen zu Interessengruppen, insbesondere zu Aufsichtsbehörden, Investoren und politischen Entscheidungsträgern, wurden durch das fokussierte Engagement von Christian Sewing weiter gestärkt. |
| | 70,0% | Vorantreiben der Behebung regulatorischer Feststellungen und Kontrollverbesserungen | <ul style="list-style-type: none"> • Ein starker Fokus lag in diesem Zeitraum auf der Umsetzung regulatorischer Auflagen und der Verbesserung der Kontrollen. Um dies zu erreichen, hat Christian Sewing eine klare Priorisierung der regulatorischen Sanierung für den gesamten Vorstand festgelegt, verbunden mit einem starken persönlichen Engagement gegenüber den Aufsichtsbehörden und kritischen regulatorischen Themen. • Strukturelle und personelle Anpassungen wurden implementiert, um die Sanierungsbemühungen zu beschleunigen. • Darüber hinaus beinhaltet der Ansatz ein starkes Engagement für die Lösung seit langem bestehender regulatorischer Probleme im Jahr 2024 durch den Übergang von taktischen Korrekturen zu strategischen Lösungen. Diese umfassenden Bemühungen unterstreichen das Engagement für regulatorische Exzellenz und die Schaffung eines nachhaltigen Compliance-Rahmenwerks. • Trotz der signifikanten Fortschritte im Jahr 2024 und positiver Signale der Aufsichtsbehörden hat der Aufsichtsrat bei der Zieleinwertung auch die lange Bearbeitungszeit einiger Verbesserungsmaßnahmen berücksichtigt. |
| Qualitative Ziele | | | |
| Christian Sewing | 150,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks "Das ist unsere Deutsche Bank" | <p>Christian Sewing hat die globale Einführung des „Das ist unsere Deutsche Bank“- Rahmenwerks, das Purpose, Vision, Strategie, Kultur und Anspruch miteinander verbindet, maßgeblich gestaltet und erfolgreich vorangetrieben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das starke Engagement des Vorstands und der Führungskräfte setzte ein Zeichen für den Fokus auf „Das ist unsere Deutsche Bank“ in Führungsgremien und bei Botschafterveranstaltungen und förderte die Vorbildfunktion der Führungskräfte. • Die Führungsrolle bei der Einführung wurde durch umfangreiche Mitarbeiterveranstaltungen wie Botschafterveranstaltungen, abteilungsübergreifende Telefonkonferenzen / „Ask me anything“- Sitzungen, Sitzungen der Geschäftsführung der Geschäftsbereiche und Townhalls, internationale „Das ist unsere Deutsche Bank“-Treffen und abteilungsübergreifende Führungsinitiativen weiter unter Beweis gestellt. • Christian Sewing schuf die Grundlage für einen kontinuierlichen Fokus auf Mitarbeiter und Kultur auf allen Hierarchieebenen und trieb die Entwicklung des Unternehmens zu einer an einem Purpose orientierten Organisation voran, in deren Mittelpunkt die Kunden stehen. |
| Qualitative Ziele | 115,0% | Vorantreiben der wichtigsten Maßnahmen zur Unterstützung der weiteren konzernweiten | James von Moltke trieb erfolgreich wichtige Fokusthemen voran, darunter die Unterstützung der strategischen Weiterentwicklung des Konzerns, mit besonderem Fokus auf kapitalbezogene Themen, die zu kumulativen Kapitaloptimierungsmaßnahmen in Höhe von 22 Mrd. € |

| Vorstandsmitglied | Erreichungsgrad (in %) | Short-Term Incentive | "Pay-for-Performance" - Zusammenfassung |
|-------------------|------------------------|---|--|
| | | strategischen Entwicklung mit besonderem Fokus auf kapitalrelevante Themen sowie die „equity story“/Ankerinvestoren. Förderung der DWS-spezifischen strategischen Prioritäten | führten und das Unternehmen für eine erfolgreiche Ausschüttung von Kapital im Jahr 2025 positionierten. <ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Weiterentwicklung der Equity Story der Deutschen Bank und gezielte Investorenansprache ziehen erfolgreich langfristige Investoren an, was dem Aktienregister zugute kam. • Nach langjähriger Vorarbeit erfolgreicher Roll-out des Shareholder Value-Added-Rahmenwerks mit weiterem Potenzial zur Verbesserung der strategischen Planung, Ressourcenallokation und der Finanzergebnisse. • Schaffung von Reporting-Tools und Etablierung von Prozessen zur Verbesserung des konzernweiten Dialogs über den Einsatz von Shareholder Value-Added. • Unterstützung der strategischen Prioritäten der DWS für 2024 durch Bewertung und Beratung bei verschiedenen strategischen Zielen der DWS. Dies umfasste die Zielerreichung im Hinblick auf die Finanzziele, insbesondere die Überschreitung des Plans beim Gewinn vor Steuern (PBT), die verstärkte Fokussierung auf die Behebung und den Abschluss von Feststellungen, einschließlich der regulatorischen Prioritäten in den USA, den Aufnahmeprozess von Neukunden, die Einführung des neuen Vorsitzenden und die Förderung eines verstärkten Dialogs mit dem DWS Aufsichtsrat. |
| | 75,0% | Regulatorische Abarbeitungs- und Transformationsmaßnahmen vorantreiben | <ul style="list-style-type: none"> • Zu den wichtigsten regulatorischen Meilensteinen gehörten der Abschluss wesentlicher Feststellungen im Zusammenhang mit den Anforderungen der Europäischen Zentralbank an die Risikosteuerung, die Behandlung von Aspekten der flüssigen Mittel oder auch Zahlungsfähigkeit (im Sinne von „ausreichend vorhandenen Zahlungsmitteln“) und die Abmilderung von Belastungen mit Blick auf das aufsichtsrechtliche Kapital. • Signifikante Reduzierung offener Feststellungen, wodurch eine deutliche Reduzierung schwerwiegender, sogenannter F4-Feststellungen und überfälliger Feststellungen erreicht wurde. • Die Initiativen zur Finanz-Transformation führten zu erheblichen Verbesserungen, wobei der Schwerpunkt auf der Neugestaltung von Prozessen zur Verbesserung der Kontrolle und der Kosteneffizienz lag. Dies umfasste detaillierte Analysen granularer Serviceprozesse, die Pilotierung innovativer Tools und die Beteiligung an wichtigen Technologieprojekten, z. B. der Implementierung von SAP4/Hana und der Cloud-Migration. • Obwohl wichtige Meilensteine der Sanierungsprogramme erreicht wurden, berücksichtigte der Aufsichtsrat, dass ein kontinuierlicher Fokus auf dieses Thema erforderlich ist, um schrittweise von der Sanierung zu einer nachhaltigen „Business as usual“ Risikosteuerung überzugehen. |
| | 125,0% | Leitung der Einführung des Regelwerks „Das ist unsere Deutsche Bank“ | Hervorhebung der kulturellen Führung durch kontinuierliches Engagement bei der Einführung des „Das ist die Deutsche Bank“-Rahmenwerks. <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Programmen zur Steigerung des Engagements, um Verhaltensweisen im gesamten Finanzbereich an der angestrebten Kultur auszurichten, wobei die Führungskräfte des Finanzbereichs aktiv an Initiativen und Programmen zur Förderung des Engagements teilnehmen, um Verhaltensweisen an der angestrebten Kultur auszurichten. • Förderung des Engagements der DB-Mitarbeiter und Unterstützung umsetzbarer Ideen zur Verbesserung durch innovative Ansätze wie die #MyOneThing App und die CFO Shark Tank-Initiative. |

Gesamtzielerreichung für den Short-Term Incentive

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden auf Basis der jeweiligen individuellen Ziele, welche der Aufsichtsrat für den Short-Term Incentive festgelegt hatte, die folgenden Zielerreichungsgrade für die Vorstandsmitglieder festgestellt:

Zielerreichung Short-Term Incentive

| Mitglieder des Vorstands | Zielwert (in €) | Zielerreichungsgrad (in %) | Gesamtwert STI (in €) |
|-----------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Christian Sewing | 2.370.000 | 103,30 | 2.448.210 |
| James von Moltke | 2.040.000 | 98,30 | 2.005.320 |
| Fabrizio Campelli | 2.160.000 | 108,70 | 2.347.920 |
| Claudio de Sanctis | 2.080.000 | 98,90 | 2.057.120 |
| Bernd Leukert | 1.640.000 | 90,80 | 1.489.120 |
| Alexander von zur Mühlen | 1.640.000 | 93,80 | 1.538.320 |
| Laura Padovani ¹ | 245.000 | 96,50 | 236.425 |
| Rebecca Short | 1.640.000 | 98,00 | 1.607.200 |
| Professor Dr. Stefan Simon | 1.640.000 | 60,80 | 997.120 |
| Olivier Vigneron | 1.640.000 | 77,90 | 1.277.560 |

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2024

60,8%-108,7% Bandbreite der Zielerreichungsgrade bei den Short-Term Incentive Zielen der Vorstandsmitglieder in 2024

| Mitglieder des Vorstands | STI Auszahlungsbetrag in 2025 (in €) | Gewährung STI aktienbasiert in 2025 (in €) | Anzahl aktienbasierender Instrumente ¹ |
|--------------------------------|---|--|--|
| Christian Sewing ² | 1.200.642 | 1.200.642 | 59.999 |
| James von Moltke | 1.002.660 | 1.002.660 | 50.105 |
| Fabrizio Campelli ³ | 1.150.481 | 1.056.564 | 52.799 |
| Claudio de Sanctis | 1.028.560 | 1.028.560 | 51.400 |
| Bernd Leukert | 744.560 | 744.560 | 37.208 |
| Alexander von zur Mühlen | 769.160 | 769.160 | 38.437 |
| Laura Padovani ⁴ | 118.213 | 118.213 | 5.907 |
| Rebecca Short | 803.600 | 803.600 | 40.158 |
| Professor Dr. Stefan Simon | 498.560 | 498.560 | 24.914 |
| Olivier Vigneron | 638.780 | 638.780 | 31.921 |

¹ Die Berechnung der Stückzahl der Aktien der eigenkapitalbasierenden Instrumente basiert auf dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der Deutsche Bank-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2025 (20,011 €).

² Ein Anteil des STI im Wert von 46.926 € (2.345 aktienbasierender Instrumente) wird als Restricted Equity Awards gewährt, um die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen.

³ Ein Anteil des STI im Wert von 140.875 € (7.040 aktienbasierender Instrumente) wird als Restricted Equity Awards gewährt, um die regulatorischen Anforderungen innerhalb der UK zu erfüllen. Weitere Informationen hierzu im Abschnitt "Zurückbehaltungs- und Halteperioden".

⁴ Mitglied seit dem 1. Juli 2024

Long-Term Incentive (LTI) 2024 bis 2026

Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie der Deutschen Bank gekoppelten Zielen. Für den LTI legt der Aufsichtsrat gemeinschaftliche langfristige Ziele für die Vorstandsmitglieder fest, die jeweils über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen werden.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 wurde der LTI zunächst als Rechengröße im Zielbarbetrag den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeordnet. Aufgrund des Wechsels von einer retrospektiven zu einer zukunftsgerichteten Betrachtungsweise der 3-jährigen Bemessungsperiode, erfolgt die Gewährung der aktienbasierten Vergütung im Vergleich zum vorherigen Vergütungssystem zwei Jahre später. Um die Vorstandsvergütung auch in dieser Zeit an der Aktienkursentwicklung der Deutschen Bank Aktie und damit an den Interessen der Aktionäre auszurichten, hat der Aufsichtsrat von der im neuen Vergütungssystem beschriebenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, den für den LTI angestrebten Euro-Betrag nach dem ersten Jahr des Bemessungszeitraums in virtuelle Aktien umzurechnen (was zu diesem Zeitpunkt noch keine Gewährung von Vergütung darstellt). Nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums wird die Anzahl der virtuellen Aktien dann entsprechend des für den LTI ermittelten Erreichungsgrades erhöht oder reduziert.

Dieser Ansatz stärkt zusätzlich den Nachhaltigkeitsaspekt der langfristigen variablen Vergütung, da er sie zusätzlich an die Performance der Bank und den Aktienkurs auch während des laufenden Bemessungszeitraums koppelt. Die Umrechnung erfolgte auf der Grundlage des Durchschnitts der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank Aktie während der letzten 10 Handelstage im Februar 2025 in Höhe von € 20,011. Die Anzahl der virtuellen Aktien, die zum Ende des Bemessungszeitraums zugeteilt werden, hängt von den Ergebnissen der Leistungsbeurteilung ab und wird daher zwischen 0% und 150% der ursprünglich zugeteilten Anzahl an virtuellen Aktien variieren. Nach Ablauf der Zurückbehaltungs- und der Haltefrist werden jährlich 20% der virtuellen Aktien verfügbar, unterliegen aber weiterhin den Rückforderungsbedingungen (Clawback).



Aktienbasierte Instrumente (virtuelle Aktien)

| Mitglieder des Vorstands | LTI Zielwert in € | Durchschnitt Deutschen Bank Aktienkurs vor Umwandlung in € ² | Anzahl aktienbasierter Anteile |
|-----------------------------|-------------------|---|--------------------------------|
| Christian Sewing | 3.555.000 | 20,011 | 177.652 |
| James von Moltke | 3.060.000 | | 152.916 |
| Fabrizio Campelli | 3.240.000 | | 161.911 |
| Claudio de Sanctis | 3.120.000 | | 155.914 |
| Bernd Leukert | 2.460.000 | | 122.932 |
| Alexander von zur Mühlen | 2.460.000 | | 122.932 |
| Laura Padovani ¹ | 367.500 | | 18.365 |
| Rebecca Short | 2.460.000 | | 122.932 |
| Professor Dr. Stefan Simon | 2.460.000 | | 122.932 |
| Olivier Vigneron | 2.460.000 | | 122.932 |

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2024

² Durchschnittlicher Xetra-Schlusskurs der Deutsche Bank-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2025.

Für den Anfang 2024 startenden LTI-Plan (LTI 2024 – 2026) konzentrieren sich die definierten und veröffentlichten langfristigen Ziele auf konzerninterne und -externe Finanz- und Nachhaltigkeitsziele (ESG), wie unten näher dargestellt. Diese Ziele sind wichtige Maßstäbe für die Bewertung des finanziellen Erfolgs und der Leistung der Deutschen Bank insgesamt und dienen als klare Leistungsindikatoren, welche die Geschäftsziele und -strategien der Deutschen Bank widerspiegeln. Durch diese Ziele wird ein Anreiz geschaffen, in einer Weise zu handeln, die den Wert für alle Stakeholder maximiert und das langfristige Wachstum und die Stabilität des Geschäfts unterstützt.

Finanzielle Gruppenziele

- **Eigenkapitalrendite nach Steuern** (Return on tangible Equity - RoTE) misst den Aktionären der Deutschen Bank zurechenbaren Gewinn (oder Verlust) in Prozent des durchschnittlichen materiellen Eigenkapitals und setzt Anreize für einen effizienten Einsatz des Eigenkapitals. Das materielle Eigenkapital wird ermittelt, indem der Goodwill und andere immaterielle Vermögenswerte vom Eigenkapital abgezogen werden.
- Das **Wachstum des materiellen Buchwerts je Aktie** (Tangible Book Value Per Share - TBVPS) ergänzt den RoTE, indem es neben dem Jahresüberschuss auch Veränderungen des Eigenkapitals berücksichtigt, die für Kapitalausschüttungen gleichermaßen relevant sind. Der TBVPS stellt das gesamte Eigenkapital der Bank abzüglich des Goodwills und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte geteilt durch die am Ende des Berichtszeitraums im Umlauf befindlichen Aktien dar. Es misst das Wachstum (in %) des Eigenkapitals des Unternehmens je Aktie.

Relative Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return (RTSR)) spiegelt die Wertschöpfung für Aktionäre in Form von Aktienkursentwicklung zuzüglich der theoretisch reinvestierten Brutto-Dividenden wider. Die Deutsche Bank möchte für ihre Investoren eine attraktive Investition sein und incentiviert daher die Outperformance gegenüber den relevanten Wettbewerbern. Darüber hinaus dient das RTSR-Ziel dazu, die Interessen des Vorstands und der Aktionäre stärker aneinander auszurichten.

ESG-Ziele

Die Deutsche Bank ist bestrebt, einen Beitrag zu einer umweltfreundlichen, sozial inklusiven und gut geführten Unternehmenslandschaft zu leisten und ihre Kunden bei ihrer grünen Transformation zu unterstützen. Sowohl die Beratungsdienstleistungen und Produkte als auch das Arbeitsumfeld und die Kultur der Deutschen Bank sollen auf diesem Bekenntnis aufbauen. Die Richtlinien und Prozesse der Deutschen Bank entsprechen den Gesetzen und Richtlinien des Landes, in dem sie tätig ist, einschließlich der geltenden Antidiskriminierungsgesetze wie etwa das Zweite Führungspositionengesetz (FüPOG II).

Für den LTI-Plan 2024-2026 fokussiert sich der Aufsichtsrat auf die folgenden ESG-Ziele:

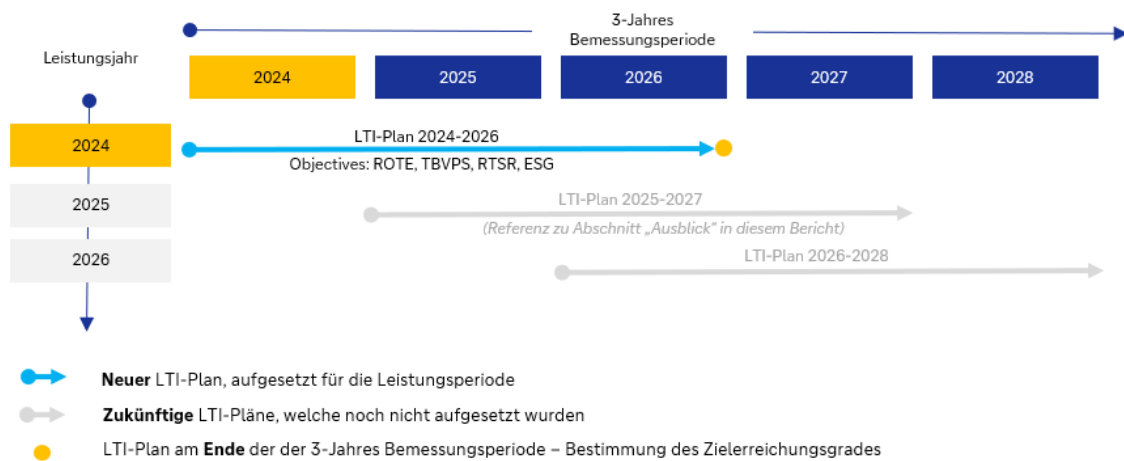
- **Umweltziel:** Das Ziel, das **Klimarisikomanagement** voranzutreiben, ist mit den Reduktionszielen für kohlenstoffintensive Sektoren verknüpft, die durch die Festlegung von CO₂-Reduktionszielen für Schlüsselindustrien offengelegt wurden. Diese Kennzahl misst die Entwicklung im Vergleich zum veröffentlichten Pfad nebst einer zulässigen Abweichung (Risikobereitschaft).
- **Soziales Ziel:** Das Ziel, der Erhöhung der **Geschlechtervielfalt** im Sinne des Zweiten Führungspositionengesetzes (FüPOG II), konzentriert sich auf die Repräsentanz von Frauen auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands (Vorstandsebene- 1 und Vorstandsebene-2-Positionen), was der Diskriminierung in der Nachfolgeplanung des Vorstands entgegenwirkt und die Chancengleichheit fördert.
- **Governance Ziel:** Das Ziel der **guten Unternehmensführung** besteht aus dem Control-Risk-Management-Grade (CRMG) und den Fortschritten, die bei den Anti-Geldwäsche / Know-Your-Client-Verbesserungsmaßnahmen erzielt wurden. Der CRMG misst das Kontrollumfeld anhand der Entwicklung der einzelnen Geschäftsbereiche, einschließlich kritischer und überfälliger Feststellungen, aber auch kultureller Themen wie der selbst festgestellten Risikoakzeptanz. Insgesamt unterstreicht das Ziel, wie wichtig es für die Deutsche Bank ist, Wirtschaftskriminalität zu bekämpfen und Geldwäscheaktivitäten zu verhindern sowie die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen zu gewährleisten und eine gesunde Unternehmenskultur zu fördern.

Die Ziele werden zum Ende der dreijährigen Bemessungsperiode im Jahr 2026 bewertet:

| Long-Term Incentive KPI* | Gewichtung | Untergrenze (0%) | Ziel (100%) | Obergrenze (150%) |
|--|------------|--|---------------|-------------------|
| Finanzielle Gruppenziele | 25% | | | |
| RoTE | 15% | < 9 % Bei 9%: 33% Erreichung | 11% | 12% |
| TBVPS | 10% | ≤ 6.5% | 8.5% | 9.5% |
| Relative Aktienrendite | 15% | | | |
| RTSR | 15% | < Median Bei Median: 50% Erreichung | 70. Perzentil | 90. Perzentil |
| ESG | 20% | | | |
| Umwelt - Klimarisikomanagement voranzutreiben | 8% | ≤ 50% | 70% | 85% |
| vordefinierter Datenpunkte der festgelegten Reduktionsziele für kohlenstoff-intensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert | | | | |
| Soziales - Geschlechtervielfalt | 4% | ≤ 30% | 32,5% | 35% |
| Unternehmensführung – Kontroll-Risiko-Management-Grad und die Anti-Geldwäsche- / Kenne-Deinen-Kunden-Verbesserungsaktivitäten | 8% | ≤ 1,5 | 3 | 5 |
| | | 0% | 100% | 150% |

* Berechnung zwischen Untergrenze und Zielwert sowie Zielwert und Obergrenze ist linear.

Überblick der Long-Term Incentive (LTI) - Pläne



Backtesting and Anwendung von Malus und Clawback in 2024

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig und rechtzeitig vor den jeweiligen Fälligkeitsterminen die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile von Vorständen teilweise oder vollständig verfallen zu lassen (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Im Jahr 2024 gab es keinen Verfall und keine Rückforderung von gewährten Awards.

Aktienanwartschaften der Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 9. Februar 2024 und 7. Februar 2025 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

| Mitglieder des Vorstands | Bestand zum 9. Feb 2024 | Gewährt | Ausgeliefert | Verfallen | Bestand zum 7. Feb 2025 |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------|-----------|----------------------------|
| Christian Sewing | 1.121.379 | 214.469 | – | – | 1.335.848 |
| James von Moltke | 894.440 | 187.779 | 52.134 | – | 1.030.086 |
| Fabrizio Campelli | 557.589 | 194.514 | 29.705 | – | 722.397 |
| Claudio de Sanctis | 465.211 | 184.267 | 176.900 | – | 472.579 |
| Bernd Leukert | 458.204 | 156.324 | 3.037 | – | 611.491 |
| Alexander von zur Mühlen | 431.888 | 156.324 | 32.784 | – | 555.428 |
| Laura Padovani ¹ | – | – | – | – | 16.436 |
| Rebecca Short | 310.690 | 156.324 | 14.273 | – | 452.741 |
| Professor Dr. Stefan Simon | 418.338 | 156.324 ² | 86.280 ³ | – | 488.383 ⁴ |
| Olivier Vigneron | 206.890 | 156.114 | 28.957 | – | 334.048 |

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2024

² Im Rahmen des zugrundeliegenden Plans wurden die ursprünglich gewährten 156.324 gesperrten Aktien zum Zeitpunkt der Gewährung versteuert, wobei 83.423 Aktien auf Nachsteuerbasis verbleiben. Wir verweisen auf die entsprechende Darstellung im Kapitel „Zurückbehaltungs- und Halteperioden“.

³ Darin enthalten sind 72.901 Aktienanwartschaften, die zur Deckung des fälligen Steuerbetrags gemäß des zugrundeliegenden Plans geliefert wurden (siehe Fußnote 2).

⁴ Darin enthalten ist eine netto Anzahl von 83.423 Aktienanwartschaften gemäß des zugrundeliegenden Plans (siehe Fußnote 2).

Aufgrund der für die Mitglieder des Vorstands geltenden Regelungen zur Aktienhaltepflicht besteht die Verpflichtung, innerhalb von 4 Jahren eine Beteiligung an der Deutschen Bank in bestimmter Höhe aufzubauen. Der Vorstandsvorsitzende ist verpflichtet, Aktien im Gegenwert von 200% seines jährlichen Bruttogrundgehalts zu halten, und andere Vorstandsmitglieder müssen Aktien in Höhe von 100% ihres jährlichen Bruttogrundgehalts halten, um die Regelung zur Aktienhaltepflicht zu erfüllen. Die Aktien müssen während der gesamten Dauer der Bestellung gehalten werden. Erhöht sich das Grundgehalt, erhöht sich die Aktienhaltepflicht entsprechend. Die Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung wird halbjährlich überprüft. Je nach Erreichungsstand und Aktienkursentwicklung müssen Aktien entweder nachgekauft oder können bei Überschreiten der Verpflichtung verkauft werden.

Alle Vorstandsmitglieder haben die Aktienhaltepflichten im Jahr 2024 erfüllt bzw. befinden sich derzeit in der Aufbauphase.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der insgesamt von den derzeitigen Vorstandsmitgliedern gehaltenen Deutsche Bank Aktien zu den Stichtagen 9. Februar 2024 und 7. Februar 2025 sowie die Aktienanwartschaften und den Erfüllungsgrad der Aktienhalteverpflichtung.

| Mitglieder des Vorstands | Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl) zum | | Anwartschaften/ausstehende Aktien (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl) | 75% der Anwartschaften/ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl) | Gesamtwert des Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl) | Anwendung der Aktienhalteverpflichtung Ja/Nein ¹ | Anzahl der erforderlichen Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl) ² | Erfüllungsgrad (in %) |
|-----------------------------|---|------------------|---|--|--|---|---|-----------------------|
| | 9. Feb 2024 | zum 7. Feb 2025 | | | | | | |
| Christian Sewing | 222.171 | 222.171 | 1.335.848 | 1.001.886 | 1.224.057 | Ja | 408.778 | 299% |
| James von Moltke | 74.753 | 102.272 | 1.030.086 | 772.564 | 874.836 | Ja | 172.117 | 508% |
| Fabrizio Campelli | 185.509 | 201.291 | 722.397 | 541.798 | 743.089 | Ja | 182.874 | 406% |
| Claudio de Sanctis | 105.665 | 262.244 | 472.579 | 354.434 | 616.678 | Nein | 172.117 | 358% |
| Bernd Leukert | 10.007 | 12.667 | 611.491 | 458.618 | 471.285 | Ja | 129.088 | 365% |
| Alexander von zur Mühlen | 447.485 | 476.944 | 555.428 | 416.571 | 893.515 | Ja | 129.088 | 692% |
| Laura Padovani ³ | 0 | 0 | 16.436 | 12.327 | 12.327 | Nein | 94.127 | 13% |
| Rebecca Short | 69.168 | 73.637 | 452.741 | 339.556 | 413.193 | Nein | 129.088 | 320% |
| Prof. Dr. Stefan Simon | 0 | 0 | 488.383 | 366.287 | 366.287 | Ja | 129.088 | 284% |
| Olivier Vigneron | 21.841 | 37.139 | 334.048 | 250.536 | 287.675 | Nein | 129.088 | 223% |
| Total | 1.136.599 | 1.388.365 | 6.019.437 | 4.514.577 | 5.902.942 | | | |

¹ Anwendung der Aktienhalteverpflichtung muss 4 Jahre nach Beginn der Vorstandszeit erfüllt werden und muss bis Ende der Mandatszeit gehalten werden.

² Die Berechnung des Gesamtwerts der Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung basiert auf dem Aktienkurs € 18,592 (XETRA Schlusskurs vom 7. Februar 2025).

³ Mitglied seit dem 1. Juli 2024.

Leistungen bei regulärem Ausscheiden

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2024 und 2023 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2024, und 31. Dezember 2023 für die im Jahr 2024 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandszugehörigkeit, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren sowie den unterschiedlichen Beitragsraten.

| Mitglieder des Vorstands in € | Versorgungsbaustein im Geschäftsjahr | | Verzinsung im Geschäftsjahr | | Versorgungskapital am Ende des Geschäftsjahres | | Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr | | Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|---------|-----------------------------|------|--|-----------|---|---------|--|-----------|
| | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 |
| Christian Sewing | 728.000 | 747.500 | 0 | 0 | 8.752.000 | 8.024.000 | 574.078 | 564.889 | 7.132.345 | 6.457.344 |
| James von Moltke | 715.000 | 812.500 | 0 | 0 | 6.519.500 | 5.846.750 | 577.371 | 667.237 | 5.561.609 | 4.948.283 |
| Fabrizio Campelli | 773.500 | 786.500 | 0 | 0 | 4.741.754 | 3.968.254 | 542.981 | 525.920 | 3.486.558 | 2.909.388 |
| Claudio de Sanctis | 760.500 | 386.750 | 0 | 0 | 1.147.250 | 386.750 | 542.293 | 272.499 | 823.356 | 278.217 |
| Bernd Leukert | 689.000 | 702.000 | 0 | 0 | 4.125.334 | 3.436.334 | 596.463 | 573.019 | 3.742.460 | 3.077.074 |
| Alexander von zur Mühlen ¹ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Laura Padovani ^{1,2} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rebecca Short | 786.500 | 806.000 | 0 | 0 | 2.966.168 | 2.179.668 | 522.769 | 519.350 | 1.983.351 | 1.448.786 |
| Prof. Dr. Stefan Simon ¹ | 0 | 473.959 | 0 | 0 | 3.483.460 | 3.483.460 | 0 | 373.627 | 2.944.486 | 2.896.341 |
| Olivier Vigneron | 747.500 | 760.500 | 0 | 0 | 2.152.584 | 1.405.084 | 548.749 | 543.072 | 1.633.309 | 1.053.069 |

¹ Das Vorstandsmitglied erhält eine vollständige oder pro-rata Pensionszulage, die im Kapitel „Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)“ gezeigt wird.

² Mitglied seit dem 1. Juli 2024.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Festgesetzte Gesamtvergütung 2024

Der Aufsichtsrat hat die nachfolgenden Vergütungen auf individueller Basis festgelegt. Aus dem bereits beschriebenen neuen Vergütungssystem, ergeben sich wesentliche strukturelle Änderungen ab dem Jahr 2024 im Vergleich zu 2023. Der erste LTI-Plan nach dem neuen System wurde für die Performanceperiode 2024-2026 aufgelegt; nach Ablauf der 3-jährigen Leistungsbemessungsperiode ermittelt der Aufsichtsrat den Zielerreichungsgrad auf Basis der vorab festgelegten KPIs. Aufgrund der Umstellung von einer rückwärtsgerichteten auf eine vorwärts gerichtete 3-jährige Leistungsbemessungsperiode sind die ersten beiden Jahre nach Einführung des neuen Systems (2024 und 2025) Übergangsjahre („Übergangsphase“). Die Awards des ersten Long-Term Incentive -Plans (LTI-Plan 2024-2026) werden erst Anfang 2027 gewährt. Während der Übergangsphase wird der LTI zu Berechnungs- und Vergleichszwecken mit dem Zielbetrag ausgewiesen. Zur besseren Vergleichbarkeit mit den Vorjahreszahlen enthält die untenstehende Tabelle eine Spalte „Pro-Forma-Gesamtvergütung“, in der die Summe von Grundgehalt, tatsächlich gewährtem STI und einem Zielwert für den LTI gezeigt wird.

Dieser Ansatz ist in der nachstehenden Tabelle reflektiert.

| in € | 2024 | | | | 2023 |
|---------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---|---------------------------|-------------------|
| | Grundgehalt ¹ | Aktueller Wert Short-Term Incentive | Zielwert Long-Term Incentive ² | Pro-Forma Gesamtvergütung | Gesamtvergütung |
| Christian Sewing | 3.750.000 | 2.448.210 | 3.555.000 | 9.753.210 | 8.745.497 |
| James von Moltke | 3.200.000 | 2.005.320 | 3.060.000 | 8.265.320 | 7.605.057 |
| Fabrizio Campelli | 3.400.000 | 2.347.920 | 3.240.000 | 8.987.920 | 7.996.596 |
| Claudio de Sanctis ³ | 3.200.000 | 2.057.120 | 3.120.000 | 8.377.120 | 3.712.322 |
| Bernd Leukert | 2.400.000 | 1.489.120 | 2.460.000 | 6.349.120 | 6.012.121 |
| Alexander von zur Mühlen | 2.400.000 | 1.538.320 | 2.460.000 | 6.398.320 | 6.090.841 |
| Laura Padovani ⁴ | 875.000 | 236.425 | 367.500 | 1.478.925 | – |
| Rebecca Short | 2.400.000 | 1.607.200 | 2.460.000 | 6.467.200 | 6.115.108 |
| Professor Dr. Stefan Simon | 2.400.000 | 997.120 | 2.460.000 | 5.857.120 | 6.080.591 |
| Olivier Vigneron | 2.400.000 | 1277560 | 2460000 | 6.137.560 | 5.952.363 |
| Summe | 26.425.000 | 16.004.315 | 25.642.500 | 68.071.815 | 58.310.496 |

¹ In der Spalte „Grundgehalt“ sind die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte aus Vergleichbarkeitsgründen in EUR angegeben. Der tatsächliche Zufluss weicht bei den Vorstandsmitgliedern Alexander von zur Mühlen und Prof. Dr. Stefan Simon aufgrund von Währungsschwankungen und bei Bernd Leukert aufgrund der Verrechnung von Vergütungen aus Mandaten von diesem Zielwert ab. Die Zuflüsse sind im Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss-Tabelle)“ dargestellt

² Die Bestimmung des finalen Erreichungsgrades des LTI-Plans 2024-2026 erfolgt am Ende der 3-Jahres Bemessungsperiode in 2027

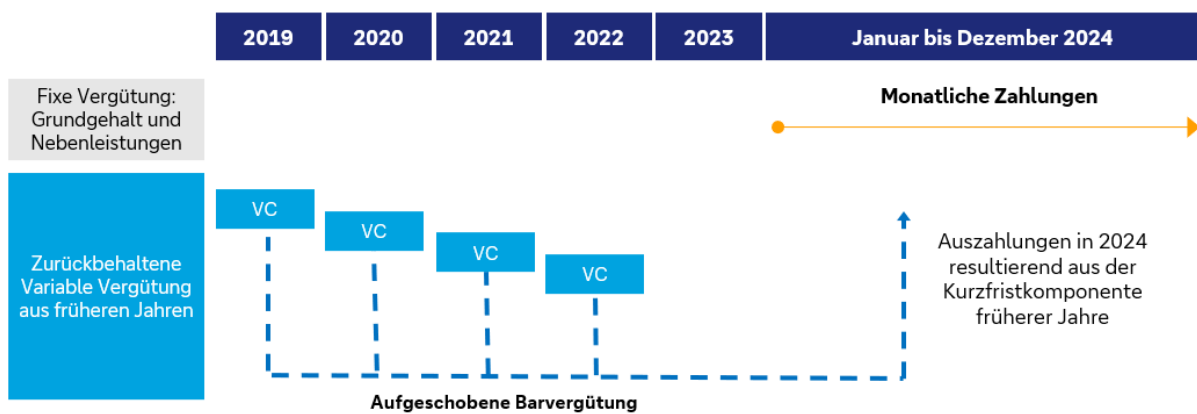
³ Mitglied seit dem 1. Juli 2023

⁴ Mitglied seit dem 1. Juli 2024

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den im Geschäftsjahr 2024 aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“).

Dementsprechend zeigt die Tabelle mit Ausnahme des Grundgehalts und der Nebenleistungen aufgeschobene Barvergütungen (Restricted Incentive Awards / RIA), die aus der Gewährung von Short-Term Awards auf der Grundlage des jeweiligen Vergütungssystems resultieren, welches in den Vorjahren gegolten hat. Dementsprechend wird die variable Vergütung auf der Grundlage des neuen Vergütungssystems erst im nächsten Jahr veranschaulicht, d.h. die Short-Term Incentive-Barauszahlung für die Leistung im Geschäftsjahr 2024 wird im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt und wird dann als Zufluss für das Geschäftsjahr 2025.



Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder (Zuflusstabelle)

| | Christian Sewing | | | | James von Moltke | | | |
|---|--------------------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|--------------|-------------|
| | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | |
| | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Festvergütung (Grundgehalt) | 3.750 ¹ | 77% | 3.600 | 72% | 3.200 | 68% | 3.150 | 77% |
| Pensionszulage | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nebenleistungen | 113 | 2% | 255 | 5% | 107 | 2% | 72 | 2% |
| Summe der festen Vergütungsbestandteile | 3.863 | 79% | 3.855 | 77% | 3.307 | 70% | 3.222 | 79% |
| Variable Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| davon Restricted Incentive Awards: | | | | | | | | |
| 2019 Restricted Incentive Award for 2018 | 0 | 0% | 232 | 5% | 0 | 0% | 169 | 4% |
| 2020 Restricted Incentive Award for 2019 | 43 | 1% | 43 | 1% | 43 | 1% | 43 | 1% |
| 2021 Restricted Incentive Award for 2020 | 304 | 6% | 304 | 6% | 213 | 4% | 213 | 5% |
| 2022 Restricted Incentive Award for 2021 | 0 | 0% | 577 | 12% | 0 | 0% | 419 | 10% |
| 2023 Restricted Incentive Award for 2022 | 667 | 14% | 0 | 0% | 522 | 11% | 0 | 0% |
| davon Equity Awards: | | | | | | | | |
| Nebenleistungen | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Summe der variablen Vergütungsbestandteile | 1.013 | 21% | 1.155 | 23% | 1.433 | 30% | 843 | 21% |
| Gesamtvergütung | 4.876 | 100% | 5.010 | 100% | 4.740 | 100% | 4.065 | 100% |

¹ Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt

| | Fabrizio Campelli | | | | Claudio de Sanctis ¹ | | | |
|---|-------------------|-------------|--------------|-------------|---------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | |
| | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Festvergütung (Grundgehalt) | 3.400 | 82% | 3.250 | 83% | 3.200 ² | 99% | 1.500 | 99% |
| Pensionszulage | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nebenleistungen | 6 | 0% | 33 | 1% | 20 | 1% | 9 | 1% |
| Summe der festen Vergütungsbestandteile | 3.406 | 82% | 3.283 | 84% | 3.220 | 100% | 1.509 | 100% |
| Variable Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| davon Restricted Incentive Awards: | | | | | | | | |
| 2019 Restricted Incentive Award for 2018 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2020 Restricted Incentive Award for 2019 | 7 | 0% | 7 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2021 Restricted Incentive Award for 2020 | 213 | 5% | 213 | 5% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2022 Restricted Incentive Award for 2021 | 0 | 0% | 406 | 10% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2023 Restricted Incentive Award for 2022 | 502 | 12% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| davon Equity Awards: | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nebenleistungen | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Summe der variablen Vergütungsbestandteile | 722 | 17% | 626 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Gesamtvergütung | 4.129 | 100% | 3.909 | 100% | 3.220 | 100% | 1.509 | 100% |

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2023

² Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt

| | Bernd Leukert | | | | Alexander von zur Mühlen | | | |
|---|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------|-------------|
| | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | |
| | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Festvergütung (Grundgehalt) | 2.391 ¹ | 78% | 2.397 ¹ | 80% | 2.576 ² | 62% | 2.559 ² | 68% |
| Pensionszulage | 0 | 0% | 0 | 0% | 650 | 16% | 650 | 17% |
| Nebenleistungen | 9 | 0% | 6 | 0% | 136 | 3% | 88 | 2% |
| Summe der festen Vergütungsbestandteile | 2.400 | 78% | 2.403 | 80% | 3.362 | 81% | 3.297 | 88% |
| Variable Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| davon Restricted Incentive Awards: | | | | | | | | |
| 2019 Restricted Incentive Award for 2018 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2020 Restricted Incentive Award for 2019 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2021 Restricted Incentive Award for 2020 | 188 | 6% | 188 | 6% | 74 | 2% | 74 | 2% |
| 2022 Restricted Incentive Award for 2021 | 0 | 0% | 399 | 13% | 0 | 0% | 395 | 10% |
| 2023 Restricted Incentive Award for 2022 | 477 | 16% | 0 | 0% | 473 | 11% | 0 | 0% |
| davon Equity Awards: | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nebenleistungen | 0 | 0% | 0 | 0% | 219 ³ | 5% | 0 | 0% |
| Summe der variablen Vergütungsbestandteile | 666 | 22% | 587 | 20% | 766 | 19% | 470 | 12% |
| Gesamtvergütung | 3.065 | 100% | 2.990 | 100% | 4.128 | 100% | 3.767 | 100% |

¹ Die dargestellte Festvergütung beinhaltet die Anrechnung von Vergütung aus Mandaten

² Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen

³ Die variable Nebenleistung stellt einen Mietkostenzuschuss dar.

| | Laura Padovani (Mitglied seit 1. Juli 2024) | | | | Rebecca Short | | | |
|---|---|-------------|----------|----------|---------------|-------------|--------------|-------------|
| | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | |
| | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Festvergütung (Grundgehalt) | 875 | 79% | – | – | 2.400 | 81% | 2.400 | 90% |
| Pensionszulage | 225 | 20% | – | – | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nebenleistungen | 12 | 1% | – | – | 56 | 2% | 33 | 1% |
| Summe der festen Vergütungsbestandteile | 1.112 | 100% | – | – | 2.456 | 83% | 2.433 | 91% |
| Variable Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| davon Restricted Incentive Awards: | | | | | | | | |
| 2019 Restricted Incentive Award for 2018 | 0 | 0% | – | – | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2020 Restricted Incentive Award for 2019 | 0 | 0% | – | – | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2021 Restricted Incentive Award for 2020 | 0 | 0% | – | – | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2022 Restricted Incentive Award for 2021 | 0 | 0% | – | – | 0 | 0% | 241 | 9% |
| 2023 Restricted Incentive Award for 2022 | 0 | 0% | – | – | 491 | 17% | 0 | 0% |
| davon Equity Awards: | 0 | 0% | – | – | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nebenleistungen | 0 | 0% | – | – | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Summe der variablen Vergütungsbestandteile | 0 | 0% | – | – | 491 | 17% | 241 | 9% |
| Gesamtvergütung | 1.112 | 100% | – | – | 2.946 | 100% | 2.674 | 100% |

| | Professor Dr. Stefan Simon | | | | Olivier Vigneron | | | |
|---|----------------------------|-------------|--------------------|-------------|------------------|-------------|--------------|-------------|
| | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | |
| | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % | in € t. | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Festvergütung (Grundgehalt) | 2.468 ¹ | 59% | 2.429 ¹ | 73% | 2.400 | 90% | 2.400 | 99% |
| Pensionszulage | 650 | 16% | 271 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nebenleistungen | 117 | 3% | 55 | 2% | 13 | 0% | 33 | 1% |
| Summe der festen Vergütungsbestandteile | 3.235 | 78% | 2.755 | 83% | 2.413 | 90% | 2.433 | 100% |
| Variable Vergütungsbestandteile: | | | | | | | | |
| Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| davon Restricted Incentive Awards: | | | | | | | | |
| 2019 Restricted Incentive Award for 2018 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2020 Restricted Incentive Award for 2019 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2021 Restricted Incentive Award for 2020 | 78 | 2% | 78 | 2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2022 Restricted Incentive Award for 2021 | 0 | 0% | 396 | 12% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2023 Restricted Incentive Award for 2022 | 475 | 11% | 0 | 0% | 266 | 10% | 0 | 0% |
| davon Equity Awards: | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nebenleistungen | 363 ² | 9% | 91 | 3% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Summe der variablen Vergütungsbestandteile | 916 | 22% | 564 | 17% | 266 | 10% | 0 | 0% |
| Gesamtvergütung | 4.151 | 100% | 3.319 | 100% | 2.679 | 100% | 2.433 | 100% |

¹ Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen

² Die variable Nebenleistung ist weitestgehend durch einen Mietkostenzuschuss begründet.

In Bezug auf die aufgeschobenen und im Berichtsjahr zugeflossenen Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die jeweiligen Leistungsbedingungen erfüllt wurden.

Frühere Mitglieder des Vorstands

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“). Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden keine personenbezogenen Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands gemacht, die ihre Vorstandstätigkeit vor dem 31. Dezember 2014 beendet haben. Mehrjährig aufgeschobene Vergütungsbestandteile werden bei Beendigung des Mandats nicht vorzeitig gewährt.

| | Karl von Rohr Mitglied bis 31. Oktober 2023 | | Christiana Riley Mitglied bis May 17, 2023 | | Stuart Lewis Mitglied bis 19 Mai 2023 | | Frank Kuhnke Mitglied bis 30. April 2021 | |
|---|--|-------------|---|-------------|--|-------------|---|-------------|
| | 2024 | | 2024 | | 2024 | | 2024 | |
| | in Tsd € | in % | in Tsd € | in % | in Tsd € | in % | in Tsd € | in % |
| Karenzenschädigung | 1.625 | 67% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| Restricted Incentive Awards | 800 | 33% | 0 | 0% | 388 | 100% | 200 | 100% |
| Equity Awards | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Nebenleistungen | 0 | 0% | 2 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Pensionsleistungen | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Gesamtvergütung | 2.425 | 100% | 2 | 100% | 388 | 100% | 200 | 100% |

| | Werner Steinmüller Mitglied bis 31. Juli 2020 | | Sylvie Matherat Mitglied bis 31. Juli 2019 | | Garth Ritchie Mitglied bis 31. Juli 2019 | | Frank Strauß ¹ Mitglied bis 31. Juli 2019 | |
|---|--|-------------|---|-------------|---|-------------|---|-------------|
| | 2024 | | 2024 | | 2024 | | 2024 | |
| | in Tsd € | in % | in Tsd € | in % | in Tsd € | in % | in Tsd € | in % |
| Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| Restricted Incentive Awards | | | | | 1.790 | | 2.668 | |
| Equity Awards | 134 | 100% | 2.333 ² | 100% | ² | 100% | ² | 100% |
| Nebenleistungen | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Pensionsleistungen | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Gesamtvergütung | 134 | 100% | 2.333 | 100% | 1.790 | 100% | 2.668 | 100% |

¹ Frank Strauß verstarb im Jahr 2024, daher wird keine Veröffentlichung in den Tabellen „gewährte und geschuldete Vergütung“ in den Vergütungsberichten 2025 ff. erfolgen

² Beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen.

| | DWS Management GmbH | | | Nicolas Moreau Mitglied bis 31. Dezember 2018 | | John Cryan Mitglied bis 8. April 2018 | |
|---|---------------------|--------------------|--------------|--|--------------------|--|--|
| | DB AG | Gesamt | | 2024 | | 2024 | |
| | in Tsd € | in Tsd € | in Tsd € | in % | in Tsd € | in % | |
| Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile | | | | | | | |
| Restricted Incentive Awards | 404 | 2.190 ¹ | 2.594 | 95% | 0 | 0% | |
| Equity Awards | 0 | 142 ² | 142 | 5% | 4.382 ¹ | 100% | |
| Nebenleistungen | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% | |
| Pensionsleistungen | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% | |
| Gesamtvergütung | 404 | 2.332 | 2.736 | 100% | 4.382 | 100% | |

¹ Beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen

² Bei den dargestellten Equity Awards handelt es sich um aktienbasierte Instrumente, die seitens der DWS Management GmbH gewährt wurden. Details zu diesen Instrumenten finden sich im DWS-Geschäftsbericht

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025

Gesamtzielvergütung und Maximalvergütung

Die Gesamtzielvergütung für das Jahr 2025 bleibt grundsätzlich gegenüber der geltenden oder im Jahr 2024 angepassten Gesamtzielvergütung unverändert.

Die Begrenzungen der Vergütungen für die Mitglieder des Vorstands bleiben gegenüber dem Geschäftsjahr 2024 unverändert. Das bedeutet, dass der maximal mögliche Erreichungsgrad der variablen Vergütung 150% beträgt. Die Begrenzung der Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bleibt zudem bei 12 Mio. € einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands als maximale Obergrenze bezogen auf das Geschäftsjahr bestehen.

Zielestruktur und Zielwerte 2025

Das im Jahr 2024 eingeführte Vergütungssystem funktioniert gut und führt zu angemessenen Ergebnissen. Daher wird die Zielestruktur auf Basis des von der Hauptversammlung 2024 genehmigten Vergütungssystems unverändert beibehalten.

Short-Term Incentive (STI)

Grundsätzlich unverändert gegenüber 2024 wird der Betrag des Short-Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2025 weiterhin 40% der gesamten Zielvariablen Vergütung betragen und bemisst sich anhand der individuellen Zielerreichung für die kurz- und mittelfristigen individuellen als auch divisionalen Ziele.

Die spezifischen, individuellen Ziele des Short-Term Incentive für 2025 werden im Rahmen des Vorstandsvergütungsberichts 2025 retrospektiv veröffentlicht.

Long-Term Incentive (LTI)

Der Long-Term Incentive (LTI) wird weiterhin 60% der gesamten variablen Zielvergütung betragen. Er besteht aus kollektiven langfristigen Zielen, die eng mit der Strategie der Bank verknüpft sind.

Für die dreijährige Bemessungsperiode 2025 - 2027 besteht der LTI aus vier Vergütungskomponenten, die unverändert zur bisherigen und noch laufenden Bemessungsperiode 2024-2026 stehen. Die Komponenten "RoTE" (Eigenkapitalrendite nach Steuern), "TBVPS" (Wachstum des Materiellen Buchwertes je Aktien) und "RTSR" (Relative Aktienrendite) bleiben auch hinsichtlich ihrer Gewichtung unverändert. Die RoTE-Kennzahl wird durch die CET1-Kapitalquote untermauert, um einen ausgewogenen Ansatz in Bezug auf Rentabilität, Kapitaladäquanz und Risikosteuerung zu gewährleisten. Liegt die CET1-Kapitalquote am Ende der Bemessungsperiode unter dem in der Risikobereitschaft festgelegten CET1-Schwellenwert, wird die Kennzahl mit null bewertet. Dies gilt auch für die RoTE-Ziele im jeweiligen STI.

Die ESG-Komponente bleibt grundsätzlich und vor allem hinsichtlich der Gewichtung für das Umwelt- und das soziale Ziel unverändert. Die Richtlinien und Prozesse der Deutschen Bank entsprechen den Gesetzen und Richtlinien des Landes, in dem sie tätig ist, einschließlich der geltenden Antidiskriminierungsgesetze wie etwa das Zweite Führungspositionengesetz (FüPOG II).

In Bezug auf das Governance-Ziel wurden die Bewertungskriterien angepasst, um nicht nur eine interne Bewertung, sondern auch die Einschätzung der Stakeholder der Deutschen Bank zur regulatorischen Entwicklung und Verbesserung widerzuspiegeln, was es zu einem ganzheitlicheren Bewertungskriterium macht. Neben dem bisher berücksichtigten Control Risk Management Grade (CRMG) werden zwei weitere Aspekte berücksichtigt:

Die Europäische Zentralbank (EZB) führt jährlich einen Aufsichtlichen Überprüfungs- und Bewertungsprozess (SREP) durch, in dem sie die Geschäftsmodelle, die interne Governance, die Kapitalrisiken und die Risiken für die Liquidität oder auch Zahlungsfähigkeit aller bedeutenden Institute unter ihrer direkten Aufsicht bewertet. Das Ergebnis wird zusammen mit den Ergebnissen der jährlichen Bewertung der FED der US-Notenbank Federal Reserve (FED) im Gesamtziel der Regulatorische Ratings & Durchsetzungsmaßnahmen berücksichtigt.

Darüber hinaus werden Durchsetzungsmaßnahmen, die von den Regulierungsbehörden gegen eine Bank verhängt werden, wenn die regulatorischen Anforderungen nicht erfüllt werden, in Betracht gezogen. Durchsetzungsmaßnahmen können verschiedene Formen annehmen, z. B. Geldbußen, Beschränkungen des Geschäftsbetriebs oder verbindliche Maßnahmen zur Behebung von Mängeln. Die Schließung noch offener Durchsetzungsmaßnahmen ist das dritte Bewertungskriterium des LTI-Governance-Ziels.

Die Ziele des LTI-Plans 2025-2027 sind folgende:

| Long-Term Incentive KPI | Definition | Gewicht | Untergrenze (0%) | Ziel (100%) | Obergrenze (150%) |
|--------------------------|--|---------|--|--------------------|--------------------|
| Finanzielle Gruppenziele | | 25% | Berechnung erfolgt linear, sofern nicht anders angegeben | | |
| | | | = 0% Achievement | = 100% Achievement | = 150% Achievement |
| RoTE | Eigenkapitalrendite nach Steuern Ende 2027 | 15% | < 10% Bei 10%: 33% Erreichung | 12% | 13% |
| TBVPS | Materielles Nettovermögen pro Aktie – durchschnittl. Jährliches Wachstum (exkl. Wechselkurse) 2025-2027 | 10% | ≤ 6,5% | 8,5% | 9,5% |
| Relative Aktienrendite | | 15% | | | |
| RTSR | Ranking der Deutschen Bank vs. Peer Group Ende 2027 | 15% | < Median Bei Median: 50% Erreichung | 70. Perzentil | 90. Perzentil |
| ESG | | 20% | | | |
| Environmental | Klimarisiko-Management vorantreiben - misst MB gegen vereinbarte KPIs in Verbindung mit Reduktionszielen für offengelegte kohlenstoffintensive Sektoren im Einklang mit den veröffentlichten Pfaden zur Erreichung des Net Zero, Zielerreichung wird als ‚Durchschnitt of 2025-2027‘ berechnet | 8% | ≤ 50% | 70% | 85% |
| | | | vordefinierter Datenpunkte der festgelegten Reduktionsziele für kohlenstoff-intensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert | | |
| Social | Geschlechterdiversität (MB -1, MB -2) Ende 2027 | 4% | ≤ 30% | 32,5% | 35% |
| Governance | Regulatorische Ratings & Durchsetzungsmaßnahmen | 8% | 0% | 100% | 150% |

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in §14 der Satzung geregelt und wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 angepasst und beschlossen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung („Aufsichtsratsvergütung“). Die Höhe der jährlichen Grundvergütung beträgt für jedes Aufsichtsratsmitglied 300.000 €, für den Aufsichtsratsvorsitzenden 950.000 € und für jeden stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden 475.000 €.

Für den Vorsitz in Ausschüssen des Aufsichtsrats werden zusätzliche feste jährliche Vergütungen wie folgt gezahlt:

| Ausschussvorsitz in € | |
|---|---------|
| Prüfungsausschuss | 150.000 |
| Risikoausschuss | 150.000 |
| Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss | 150.000 |
| Präsidialausschuss | 100.000 |
| Nominierungsausschuss | 100.000 |
| Vergütungskontrollausschuss | 100.000 |
| Regulatory Oversight Ausschuss | 100.000 |
| Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss | 100.000 |
| Vermittlungsausschuss | 0 |

Hat ein Aufsichtsratsmitglied den Vorsitz in mehreren Ausschüssen inne, so wird nur der Ausschuss vergütet, für den betragsmäßig die höchste Vergütung gezahlt wird. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält für den Vorsitz in Ausschüssen keine zusätzliche Vergütung. Auch Mitgliedschaften in Ausschüssen werden nicht zusätzlich vergütet.

Die ermittelte Vergütung wird dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied spätestens zwei Monate nach Rechnungsvorlage und in der Regel innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres ausgezahlt. Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgt die Vergütung für das Geschäftsjahr zeitanteilig, und zwar mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer). Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsratsstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. Schließlich werden dem Aufsichtsratsvorsitzenden in angemessenem Umfang Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben und Kosten für aufgrund seiner Funktion gebotene Sicherheitsmaßnahmen erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft. Ein Selbstbehalt muss für die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht festgesetzt werden.

Mit Inkrafttreten des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat zum 17. Mai 2023 empfiehlt der Aufsichtsrat, dass dessen Mitglieder eine freiwillige Selbstverpflichtung dahingehend abgeben, insgesamt mindestens 10% der ihnen jährlich wirtschaftlich zufließenden Bruttovergütung in Aktien der Deutsche Bank AG anzulegen und diese für die Dauer ihrer laufenden Amtszeit zu halten. Die zuvor in der Satzung vorgesehene aktienbasierte Vergütungskomponente für Aufsichtsratsmitglieder fiel weg.

Der Aufsichtsrat ist sich darüber einig, dass bei der persönlichen Entscheidung zur selbstverpflichtenden Eigeninvestition etwaige Abführungsverpflichtungen an Gewerkschaften berücksichtigt werden. Aufsichtsratsmitglieder, die bereits eine Anzahl an Deutsche Bank-Aktien halten, deren Gegenwert am Tage der Abgabe der freiwilligen Selbstverpflichtung mindestens 10% der Ihnen wirtschaftlich zufließenden Aufsichtsratsvergütung für die Dauer Ihrer laufenden Amtszeit entspricht, müssen keine weiteren Deutsche Bank-Aktien erwerben.

Alle Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat sowie das dem Aufsichtsrat als leitende Angestellte angehörende Mitglied haben die freiwillige Selbstverpflichtung gegenüber dem Aufsichtsrat abgegeben oder hielten zum Zeitpunkt der Abgabe der freiwilligen Selbstverpflichtung Deutsche Bank-Aktien im Gegenwert von mindestens 10% der ihnen wirtschaftlich zufließenden Aufsichtsratsvergütung für die Dauer ihrer laufenden Amtszeit.

Der individuelle Aktienbesitz der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f, 315d HGB ausgewiesen.

Die Hauptversammlung beschloss im Zusammenhang mit der Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung ab dem 17. Mai 2023 folgende Übergangsregelungen:

- Sofern die Höhe der Aufsichtsratsvergütung im Einzelfall die Höhe der zuvor gewährten Aufsichtsratsvergütung (rechnerische Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 nach der zuvor geltenden Satzungsregelung) nicht übersteigt, erhält das Aufsichtsratsmitglied, dessen laufende Amtszeit vor dem 17. Mai 2023 begann, einen Ausgleich in Form einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen der zuvor gewährten Aufsichtsratsvergütung und der neu geregelten Aufsichtsratsvergütung nach den Absätzen 1 und 2 des § 14 der Satzung. Im Fall einer erneuten Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats gelten die Regelungen der Satzung in der am 17. Mai 2023 beschlossenen Fassung.
- Aufsichtsratsmitglieder, deren laufende Amtszeit vor dem 17. Mai 2023 begann, erhalten die während der laufenden Bestellungsperiode kumulativ erworbenen virtuellen Aktienanteile im Februar 2024 auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars ausgezahlt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 und 2023

Die Zusammensetzung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 ist nachstehend aufgeführt (ohne gesetzliche Umsatzsteuer). Die Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 und 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die Ermittlung erfolgte jeweils mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate.

| Mitglieder des Aufsichtsrats | Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 | | | | |
|-----------------------------------|--|------------|--------------------------------------|------------|------------------------------|
| | Grundvergütung | | Vergütung für Vorsitz in Ausschüssen | | Gesamtvergütung ¹ |
| | in € | in % | in € | in % | |
| Alexander Wynaendts | 950.000 | 100% | 0 | 0% | 950.000 |
| Frank Schulze | 475.000 | 100% | 0 | 0% | 475.000 |
| Prof. Dr. Norbert Winkeljohann | 475.000 | 83% | 100.000 | 17% | 575.000 |
| Susanne Bleidt | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Mayree Clark | 300.000 | 67% | 150.000 | 33% | 450.000 |
| Jan Duscheck | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Manja Eifert | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Claudia Fieber | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Sigmar Gabriel | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Florian Haggenmiller ¹ | 275.000 | 100% | 0 | 0% | 275.000 |
| Timo Heider | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Birgit Laumen ² | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Gerlinde M. Siebert | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Yngve Slyngstad | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Stephan Szukalski | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| John Alexander Thain | 300.000 | 75% | 100.000 | 25% | 400.000 |
| Jürgen Tögel | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Michele Trogni | 300.000 | 67% | 150.000 | 33% | 450.000 |
| Dr. Dagmar Valcárcel ³ | 300.000 | 67% | 150.000 | 33% | 450.000 |
| Dr. Theodor Weimer | 300.000 | 100% | 0 | 0% | 300.000 |
| Frank Witter | 300.000 | 67% | 150.000 | 33% | 450.000 |
| Summe | 6.975.000 | 90% | 800.000 | 10% | 7.775.000 |

¹ Mitglied des Aufsichtsrats ab 16. Januar 2024

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 12. Januar 2024

³ Ausschussvergütung inklusive des Barausgleichs gemäß §14 (3) Absatz 1 der Satzung.

Mit Ausnahme von Jan Duscheck, Florian Haggenmiller (Mitglied ab 16. Januar 2024), Birgit Laumen (Mitglied bis 12. Januar 2024) und Stephan Szukalski sind beziehungsweise waren im Geschäftsjahr 2024 alle Arbeitnehmersvertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2024 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,27 Mio. € (in Form von Vergütungen, Renten- und Pensionszahlungen).

Nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat erhalten dessen Mitglieder keine weiteren Leistungen. Mitglieder, die bei uns angestellt sind oder waren, haben jedoch im Rahmen ihres jeweiligen Anstellungsverhältnisses (also nicht aus der Aufsichtsratsstätigkeit) Anspruch auf Leistungen, die nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anfallen. Im Jahresverlauf 2024 haben wir 0,12 Mio. € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

| Mitglieder des Aufsichtsrats | Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 | | | | |
|--|--|------|---|------|-------------------------|
| | Grundvergütung | | Ausschussvergütung bzw. Vergütung für Vorsitz in Ausschüssen ² | | Gesamtvergütung in € |
| | in € | in % | in € | in % | |
| Alexander Wynaendts | 637.500 | 69% | 291.667 | 31% | 929.167 |
| Detlef Polaschek ¹ | 62.500 | 33% | 125.000 | 67% | 187.500 |
| Frank Schulze ² | 277.083 | 100% | 0 | 0% | 277.083 |
| Prof. Dr. Norbert Winkeljohann | 339.583 | 60% | 225.000 | 40% | 564.583 |
| Ludwig Blomeyer-Bartenstein ¹ | 41.667 | 33% | 83.333 | 67% | 125.000 |
| Susanne Bleidt ² | 175.000 | 100% | 0 | 0% | 175.000 |
| Mayree Clark | 216.667 | 50% | 212.500 | 50% | 429.167 |
| Jan Duscheck | 216.667 | 72% | 83.333 | 28% | 300.000 |
| Manja Eifert | 216.667 | 84% | 41.667 | 16% | 258.334 |
| Claudia Fieber ² | 175.000 | 100% | 0 | 0% | 175.000 |
| Sigmar Gabriel | 216.667 | 84% | 41.667 | 16% | 258.334 |
| Timo Heider | 216.667 | 78% | 62.500 | 22% | 279.167 |
| Martina Klee ¹ | 41.667 | 50% | 41.667 | 50% | 83.334 |
| Birgit Laumen ² | 175.000 | 100% | 0 | 0% | 175.000 |
| Gabriele Platscher ¹ | 41.667 | 33% | 83.333 | 67% | 125.000 |
| Bernd Rose ¹ | 41.667 | 29% | 104.167 | 71% | 145.834 |
| Gerlinde M. Siebert ² | 175.000 | 100% | 0 | 0% | 175.000 |
| Yngve Slyngstad | 216.667 | 84% | 41.667 | 16% | 258.334 |
| Stephan Szukalski ² | 175.000 | 100% | 0 | 0% | 175.000 |
| John Alexander Thain | 216.667 | 68% | 100.000 | 32% | 316.667 |
| Jürgen Tögel ² | 175.000 | 100% | 0 | 0% | 175.000 |
| Michele Trogni | 216.667 | 48% | 233.333 | 52% | 450.000 |
| Dr. Dagmar Valcárcel ³ | 216.667 | 48% | 233.333 | 52% | 450.000 |
| Stefan Viertel ¹ | 41.667 | 29% | 104.167 | 71% | 145.834 |
| Dr. Theodor Weimer | 216.667 | 84% | 41.667 | 16% | 258.334 |
| Frank Werneke ¹ | 41.667 | 33% | 83.333 | 67% | 125.000 |
| Frank Witter | 216.667 | 56% | 170.833 | 44% | 387.500 |
| Summe | 5.000.005 | 68% | 2.404.167 | 32% | 7.404.172 |

¹ Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023.

² Mitglied des Aufsichtsrats ab 17. Mai 2023.

³ Übergangsregelung gemäß §14 (3) Absatz 1 der Satzung.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf Basis der Übergangsregelung gemäß §14 (3) Absatz 2 im Februar 2024 ausgezahlten virtuellen Aktienanteile:

| Mitglieder des Aufsichtsrats | Auszahlung virtueller Aktienanteile | |
|--------------------------------|---|--|
| | Während der Amtszeit bis zum 17. Mai 2023 kumulativ erworbene virtuelle Aktienanteile | Im Februar 2024 ausgezahlt in € ¹ |
| Alexander Wynaendts | 10.287,340 | 123.534 |
| Detlef Polaschek | 54.246,220 | 651.410 |
| Ludwig Blomeyer-Bartenstein | 36.164,150 | 434.274 |
| Mayree Clark | 48.753,550 | 585.452 |
| Jan Duscheck | 31.622,390 | 379.734 |
| Manja Eifert | 2.420,550 | 29.067 |
| Sigmar Gabriel | 13.123,540 | 157.593 |
| Timo Heider | 32.243,510 | 387.193 |
| Martina Klee | 19.567,670 | 234.976 |
| Gabriele Platscher | 36.164,150 | 434.274 |
| Bernd Rose | 34.436,160 | 413.523 |
| Yngve Slyngstad | 2.074,760 | 24.915 |
| John Alexander Thain | 24.109,430 | 289.516 |
| Michele Trogni | 43.315,860 | 520.154 |
| Dr. Dagmar Valcárcel | 36.257,850 | 435.399 |
| Stefan Viertel | 11.855,880 | 142.370 |
| Dr. Theodor Weimer | 11.488,660 | 137.960 |
| Frank Werneke | 6.403,560 | 76.897 |
| Prof. Dr. Norbert Winkeljohann | 49.368,980 | 592.842 |
| Frank Witter | 9.272,180 | 111.344 |
| Insgesamt | 513.176,390 | 6.162.427 |

¹ Zum Kurswert von 12,008 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2024.

Bis zum Inkrafttreten der neuen Regelungen ab 17. Mai 2023 galten für die Vergütung des Aufsichtsrats folgende Regelungen:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten eine feste jährliche Vergütung („Aufsichtsratsvergütung“). Die jährliche Grundvergütung betrug für jedes Aufsichtsratsmitglied 100.000 €, für den Aufsichtsratsvorsitzenden das 2-Fache und für die stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das 1,5-Fache dieses Betrages.

Für Mitgliedschaft und Vorsitz in den Ausschüssen des Aufsichtsrats wurden zusätzliche feste jährliche Vergütungen wie folgt gezahlt:

| Ausschuss in € | bis 17.05.2023 | |
|---|----------------|----------|
| | Vorsitz | Mitglied |
| Prüfungsausschuss | 200.000 | 100.000 |
| Risikoausschuss | 200.000 | 100.000 |
| Nominierungsausschuss | 100.000 | 50.000 |
| Vermittlungsausschuss | 0 | 0 |
| Regulatory Oversight Ausschuss | 200.000 | 100.000 |
| Präsidialausschuss | 100.000 | 50.000 |
| Vergütungskontrollausschuss | 100.000 | 50.000 |
| Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss | 100.000 | 50.000 |
| Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss | 200.000 | 100.000 |

Von der ermittelten Vergütung waren dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 75% nach Rechnungsvorlage innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres auszuzahlen. Die weiteren 25% wurden von der Gesellschaft zu demselben Zeitpunkt auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars auf drei Nachkommastellen in Aktien der Gesellschaft umgerechnet. Der Kurswert dieser Zahl von Aktien wurde dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied im Februar des auf sein Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat beziehungsweise auf das Ablaufen einer Bestellungsperiode folgenden Jahres auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars vergütet, wenn das betreffende Mitglied nicht aufgrund eines wichtigen Grundes zur Abberufung aus dem Aufsichtsrat ausschied (Verfallregelung).

Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgte die Vergütung für das Geschäftsjahr zeitanteilig, und zwar mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate. Für das Jahr des Ausscheidens wurde die gesamte Vergütung in Geld ausgezahlt, die Verfallregelung galt für 25% der Vergütung für dieses Geschäftsjahr entsprechend.

Die Gesellschaft erstattete den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer). Außerdem wurden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsratsstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. Schließlich wurden dem Aufsichtsratsvorsitzenden in angemessenem Umfang Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben und Kosten für aufgrund seiner Funktion gebotene Sicherheitsmaßnahmen erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche bestand. Die Prämien hierfür entrichtete die Gesellschaft.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis. Die Angaben gemäß § 162 Abs. 1, Satz 2, Nr. 2. AktG werden in den folgenden Jahren sukzessive um die Veränderung eines Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr erweitert, bis ein Betrachtungszeitraum von fünf Jahren erreicht ist. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden dann jeweils die jährlichen Veränderungen für die letzten fünf Jahre gezeigt.

Bei den Angaben zur Vergütung der aktiven und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats handelt es sich um die im Vergütungsbericht individualisiert angegebene gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1, Satz 2, Nr. 1 AktG. Für die Darstellung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft ist nach der gesetzlichen Vorgabe auf die rechtlich selbständige, börsennotierte Gesellschaft, also die Deutsche Bank AG, abzustellen. Entsprechend wird als Ertrag der Deutsche Bank AG im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG das Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) verwendet. Da sich die Vorstandsvergütung nach Konzerngrößen bemisst, werden für die vergleichende Darstellung zusätzlich die sich auf den Konzern beziehenden Ertragsgrößen Jahresergebnis, Cost-Income-Ratio und die Eigenkapitalrendite (RoTE) herangezogen. Für die Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer werden aufgrund der globalen Aufstellung der Deutschen Bank die für den Deutsche Bank Konzern maßgeblichen Daten zugrunde gelegt. Bei der Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer handelt es sich um alle Arbeitnehmer weltweit des Deutsche Bank Konzerns.

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | Veränderung von 2024 zu 2023 in % | Veränderung von 2023 zu 2022 in % | Veränderung von 2022 zu 2021 in % | Veränderung von 2021 zu 2020 in % |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft | | | | | | | | | |
| Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank AG (in Mio. €) | 2.883 | 4.999 | 5.506 | 1.919 | (1.769) | (42) | (9) | 187 | N/M |
| Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank Konzern (in Mio. €) | 3.366 | 4.772 | 5.525 | 2.365 | 495 | (29) | (14) | 134 | N/M |
| Cost/Income-Ratio Deutsche Bank Konzern (in %) | 76,3% | 75,1% | 74,9% | 84,6% | 88,3% | 2 | 0 | (11) | (4) |
| Eigenkapitalrendite Deutsche Bank Konzern (in %) | 4,7% | 7,4% | 9,4% | 3,8% | 0,2% | (36) | (21) | 147 | N/M |
| 2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer | | | | | | | | | |
| weltweit auf Vollzeitbasis | 122.985 | 116.713 | 125.301 | 120.336 | 113.350 | 5 | (7) | 4 | 6 |
| 3. Vorstandsvergütung (in Tsd. €) | | | | | | | | | |
| gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | | | | | | | |
| Christian Sewing (Mitglied seit 1. Januar 2015) | 4.876 | 5.010 | 4.394 | 3.867 | 3.352 | (3) | 14 | 14 | 15 |
| James von Moltke (Mitglied seit 1. Juli 2017) | 4.740 | 4.065 | 3.783 | 4.009 | 3.635 | 17 | 7 | (6) | 10 |
| Fabrizio Campelli (Mitglied seit 1. November 2019) | 4.129 | 3.909 | 2.744 | 2.420 | 2.222 | 6 | 42 | 13 | 9 |
| Claudio de Sanctis (Mitglied seit 1. Juli 2023) | 3.220 | 1.509 | - | - | - | 113 | N/M | N/M | N/M |
| Bernd Leukert (Mitglied seit 1. Januar 2020) | 3.065 | 2.990 | 2.593 | 2.419 | 2.222 | 3 | 15 | 7 | 9 |
| Alexander von zur Mühlen (Mitglied seit 1. August 2020) | 4.133 | 3.767 | 3.412 | 3.157 | 1.282 | 10 | 10 | 8 | 146 |
| Laura Padovani (Mitglied seit 1. Juli 2024) | 1.112 | - | - | - | - | N/M | N/M | N/M | N/M |
| Rebecca Short (Mitglied seit 1. Mai 2021) | 2.946 | 2.674 | 2.436 | 1.606 | - | 10 | 10 | 52 | N/M |
| Prof. Dr. Stefan Simon (Mitglied seit 1. August 2020) | 4.118 | 3.319 | 2.488 | 2.446 | 1.007 | 24 | 33 | 2 | 143 |
| Olivier Vigneron (Mitglied seit 20. Mai 2022) | 2.679 | 2.433 | 1.508 | - | - | 10 | 61 | N/M | N/M |
| Mitglieder, die den Vorstand vor Jahresende verlassen haben | | | | | | | | | |
| Karl von Rohr (Mitglied bis 31. Oktober 2023) | 2.425 ¹ | 3.727 | 3.444 | 3.235 | 2.930 | (14) | 6 | 6 | 10 |
| Christiana Riley (Mitglied bis May 17, 2023) | 2 | 2.673 | 3.653 | 3.079 | 3.034 | (100) | (27) | 19 | 1 |
| Stuart Lewis (Mitglied bis 19 Mai 2023) | 388 | 1.363 | 2.648 | 3.079 | 2.912 | (72) | (49) | (14) | 6 |
| Frank Kuhnke (Mitglied bis 30. April 2021) | 200 | 348 | 1.626 ¹ | 2.264 ¹ | 2.207 | (43) | (79) | (28) | 3 |
| Werner Steinmüller (Mitglied bis 31. Juli 2020) | 134 | 283 | 283 | 3.117 | 2.436 | (53) | N/M | (91) | 28 |
| Sylvie Matherat (Mitglied bis 31. Juli 2019) | 2.335 ¹ | 132 | 134 | 211 | 2.719 ¹ | N/M | (1) | (36) | (92) |
| Garth Ritchie (Mitglied bis 31. Juli 2019) | 1.790 ¹ | 268 | 268 | 2.071 | 4.185 ¹ | N/M | N/M | (87) | (51) |
| Frank Strauß (Mitglied bis 31. Juli 2019) | 2.668 ¹ | 326 | 326 | 326 | 2.168 ¹ | N/M | N/M | N/M | (85) |
| Nicolas Moreau (Mitglied bis 31. Dezember 2018) | 2.736 ¹ | 286 | 317 | 299 | 1.826 | N/M | (10) | 6 | (84) |
| Dr. Marcus Schenck (Mitglied bis 24. Mai 2018) | - | 65 | 65 | 65 | 65 | N/M | N/M | N/M | N/M |
| John Cryan (Mitglied bis 8. April 2018) | 4.382 ¹ | 3.312 ¹ | 47 | 47 | 47 | 32 | N/M | N/M | N/M |
| 4. Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €) | | | | | | | | | |
| gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | | | | |
| Alexander Wynaendts (Mitglied seit 19. Mai 2022) | 950 | 929 | 496 | - | - | 2 | 87 | N/M | N/M |
| Frank Schulze (Mitglied seit 17. Mai 2023) | 475 | 277 | - | - | - | 71 | N/M | N/M | N/M |

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | Veränderung von 2024 zu 2023 in % | Veränderung von 2023 zu 2022 in % | Veränderung von 2022 zu 2021 in % | Veränderung von 2021 zu 2020 in % |
|--|------|------|------|------|------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Mitglied seit 1. August 2018) | 575 | 565 | 521 | 496 | 450 | 2 | 8 | 5 | 10 |
| Susanne Bleidt (Mitglied seit 17. Mai 2023) | 300 | 175 | - | - | - | 71 | N/M | N/M | N/M |
| Mayree Clark (Mitglied seit 24. Mai 2018) | 450 | 429 | 429 | 450 | 425 | 5 | N/M | (5) | 6 |
| Jan Duscheck (Mitglied seit 2. August 2016) | 300 | 300 | 300 | 271 | 250 | N/M | N/M | 11 | 8 |
| Manja Eifert (Mitglied seit 7. April 2022) | 300 | 258 | 117 | - | - | 16 | 121 | N/M | N/M |
| Claudia Fieber (Mitglied seit 17. Mai 2023) | 300 | 175 | - | - | - | 71 | N/M | N/M | N/M |
| Sigmar Gabriel (Mitglied seit 11. März 2020) | 300 | 258 | 200 | 200 | 167 | 16 | 29 | N/M | 20 |
| Florian Haggenmiller (Mitglied seit 16. Januar 2024) | 275 | - | - | - | - | N/M | N/M | N/M | N/M |
| Timo Heider (Mitglied seit 23. Mai 2013) | 300 | 279 | 308 | 292 | 250 | 8 | (9) | 5 | 17 |
| Gerlinde Siebert (Mitglied seit 17. Mai 2023) | 300 | 175 | - | - | - | 71 | N/M | N/M | N/M |
| Yngve Slyngstad (Mitglied seit 19. Mai 2022) | 300 | 258 | 100 | - | - | 16 | 158 | N/M | N/M |
| Stephan Szukalski (Mitglied bis 31. Dezember 2020; Mitglied seit 17. Mai 2023) | 300 | 175 | - | - | 200 | 71 | N/M | N/M | N/M |
| John Alexander Thain (Mitglied seit 24. Mai 2018) | 400 | 317 | 200 | 200 | 200 | 26 | 59 | N/M | N/M |
| Jürgen Tögel (Mitglied seit 17. Mai 2023) | 300 | 175 | - | - | - | 71 | N/M | N/M | N/M |
| Michele Trogni (Mitglied seit 24. Mai 2018) | 450 | 450 | 450 | 392 | 350 | N/M | N/M | 15 | 12 |
| Dr. Dagmar Valcárcel (Mitglied seit 1. August 2019) | 450 | 450 | 450 | 450 | 425 | N/M | N/M | N/M | 6 |
| Dr. Theodor Weimer (Mitglied seit 20. Mai 2020) | 300 | 258 | 200 | 200 | 108 | 16 | 29 | N/M | 85 |
| Frank Witter (Mitglied seit 27. Mai 2021) | 450 | 388 | 300 | 142 | - | 16 | 29 | 111 | N/M |
| Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | | | | |
| Ludwig Blomeyer-Bartenstein (Mitglied bis 17. Mai 2023) | - | 125 | 300 | 300 | 300 | N/M | (58) | N/M | N/M |
| Detlef Polaschek (Mitglied bis 17. Mai 2023) | - | 188 | 450 | 450 | 450 | N/M | (58) | N/M | N/M |
| Martina Klee (Mitglied bis 17. Mai 2023) | - | 83 | 200 | 171 | 150 | N/M | (59) | 17 | 14 |
| Birgit Laumen (Mitglied bis 12. Januar 2024) | - | 175 | - | - | - | N/M | N/M | N/M | N/M |
| Gabriele Platscher (Mitglied bis 17. Mai 2023) | - | 125 | 300 | 300 | 300 | N/M | (58) | N/M | N/M |
| Bernd Rose (Mitglied bis 17. Mai 2023) | - | 146 | 350 | 321 | 275 | N/M | (58) | 9 | 17 |
| Stefan Viertel (Mitglied bis 17. Mai 2023) | - | 146 | 321 | 242 | - | N/M | (55) | 33 | N/M |
| Frank Werneke (Mitglied bis 17. Mai 2023) | - | 125 | 300 | 8 | - | N/M | (58) | N/M | N/M |
| Dr. Paul Achleitner (Mitglied bis 19. Mai 2022) | - | - | 375 | 871 | 802 | N/M | N/M | (57) | 9 |
| Dr. Gerhard Eschelbeck (Mitglied bis 19. Mai 2022) | - | - | 104 | 217 | 150 | N/M | N/M | (52) | 45 |
| Henriette Mark (Mitglied bis 31. März 2022) | - | - | 63 | 250 | 250 | N/M | N/M | (75) | N/M |
| Frank Bsirske (Mitglied bis 27. Oktober 2021) | - | - | - | 250 | 300 | N/M | N/M | N/M | (17) |
| Gerd Alexander Schütz (Mitglied bis 27. Mai 2021) | - | - | - | 50 | 175 | N/M | N/M | N/M | (71) |
| Katherine Garrett-Cox (Mitglied bis 20. Mai 2020) | - | - | - | - | 100 | N/M | N/M | N/M | N/M |

¹Inklusive Beendigungsleistungen

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben im Abschnitt „Vergütung der Mitarbeiter“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu dem Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Eschborn/Frankfurt am Main, 10. März 2025

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lösken

Wirtschaftsprüfer

Mai

Wirtschaftsprüfer

Vergütung der Mitarbeiter (ungeprüft)

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2024 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (j) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstVV).

Der Vergütungsbericht wird auf konzernweiter Basis erstellt und umfasst alle konsolidierten Einheiten des Deutsche-Bank-Konzerns. In Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen werden entsprechende Vergütungsberichte für 2024 auch für die BHW Bausparkasse AG, die als bedeutendes Institut im Sinne des Kreditwesengesetzes eingestuft ist, sowie für andere Tochtergesellschaften innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns erstellt.

Aufsichtsrechtliches Umfeld

Ein wesentlicher Bestandteil der konzernweiten Vergütungsstrategie ist es, die Einhaltung der regulatorischen Vorschriften sicherzustellen. Die Bank will bei der Umsetzung aufsichtsrechtlicher Anforderungen zur Vergütung eine Vorreiterrolle einnehmen. Hierzu tauscht sie sich regelmäßig mit ihrer Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank (EZB) aus, um alle bestehenden und neuen Anforderungen zu erfüllen.

Als ein in der EU ansässiges Institut unterliegt die Deutsche Bank weltweit den Vorschriften der Kapitaladäquanzverordnung/Eigenkapitalrichtlinie (CRR/CRD), die im Kreditwesengesetz und der InstVV in deutsches Recht umgesetzt wurden. Diese Regeln gelten für alle Tochtergesellschaften und Niederlassungen der Deutschen Bank weltweit, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Als bedeutendes Institut im Sinne des Kreditwesengesetzes identifiziert die Deutsche Bank alle Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben (Material Risk Takers oder MRTs), anhand der Kriterien des Kreditwesengesetzes und der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923. Die MRT-Identifizierung wird sowohl für den Deutsche-Bank-Konzern als auch für Institute in der EU auf Institutsebene durchgeführt.

Unter Berücksichtigung branchenspezifischer Rechtsvorschriften und im Einklang mit der InstVV fallen manche Tochtergesellschaften der Deutschen Bank – und hier insbesondere innerhalb der DWS-Gruppe – unter die sektoral spezifischen Vergütungsvorgaben, wie die Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFM-Richtlinie bzw. AIFMD), die Richtlinie zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bezüglich bestimmter Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW-Richtlinie bzw. UCITS) und die Richtlinie über die Beaufsichtigung von Wertpapierfirmen (IFD) sowie deren lokale Umsetzungen. Die Bank identifiziert auch in diesen Tochtergesellschaften MRTs. Diese identifizierten Mitarbeiter unterliegen den Anforderungen der Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik der European Securities and Markets Authority (ESMA) und der European Banking Authority (EBA).

Die Deutsche Bank berücksichtigt spezielle Anforderungen für Mitarbeiter mit direktem oder indirektem Kundenkontakt, beispielsweise die lokalen Umsetzungen der Markets in Financial Instruments Directive II – MiFID II. Für relevante Mitarbeiter wurden entsprechende Vorschriften implementiert, um sicherzustellen, dass diese im besten Interesse der Kunden handeln.

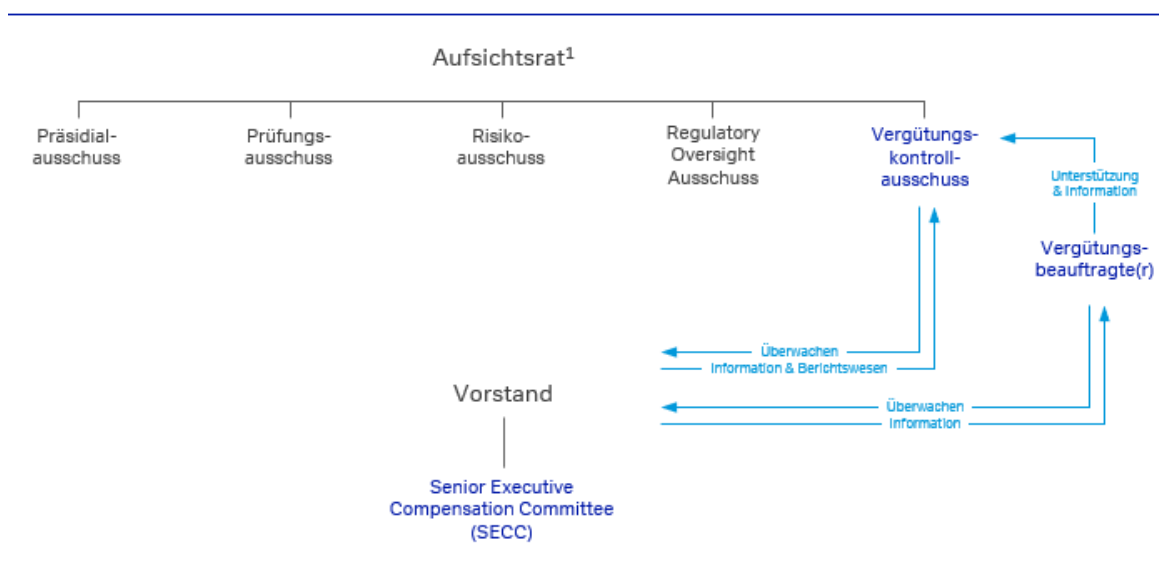
Die Deutsche Bank unterliegt auch spezifischen Richtlinien und Vorschriften lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. Bei Abweichungen ermöglicht die aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden, den jeweiligen lokalen Anforderungen zu entsprechen und gleichzeitig sicherzustellen, dass sich die Vergütungsstrukturen der relevanten Mitarbeiter oder Standorte im Rahmen der Vorgaben des globalen Vergütungsrahmenwerks der Bank bewegen. Dies schließt, unter anderem, die Vergütungsstrukturen für Covered Employees in den Vereinigten Staaten nach den Vorgaben des Federal Reserve Board sowie die Anforderungen zur Vergütungserstattung für sogenannte Executive Officers im Falle einer von der Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde der Vereinigten Staaten (U.S. Securities and Exchange Commission) vorgeschriebenen Änderung der Rechnungslegung ein. In jedem Fall werden die Anforderungen der InstVV weltweit als Mindeststandards eingehalten

Vergütungsgovernance

Eine stabile Governancestruktur ermöglicht es der Deutschen Bank, im Rahmen der Vorgaben ihrer Vergütungsstrategie und -richtlinie zu handeln. Im Einklang mit der in Deutschland geltenden dualen Führungsstruktur regelt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder, während der Vorstand die Vergütungsangelegenheiten aller anderen Mitarbeiter überwacht. Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand werden von spezifischen Ausschüssen und Funktionen unterstützt, vor allem vom Vergütungskontrollausschuss (VKA), dem Vergütungsbeauftragten und dem Senior Executive Compensation Committee (SECC).

Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten sind die gemäß InstVV definierten Kontrollfunktionen der Bank in die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems, in die Identifizierung von MRTs sowie in die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung eingebunden. Dies umfasst die Bewertung von Mitarbeiterverhalten und Geschäftsrisiken, Leistungskriterien, die Gewährung von Vergütung und Abfindungen sowie die nachträgliche Risikoadjustierung.

Vergütungsgovernance-Struktur



¹ Die Abbildung enthält nicht alle Ausschüsse des Aufsichtsrats

Vergütungskontrollausschuss (VKA)

Der VKA wurde vom Aufsichtsrat eingesetzt, um diesen bei der Ausgestaltung und bei der Überwachung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank AG zu unterstützen. Das Gremium überwacht ferner die Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeiter des Deutsche-Bank-Konzerns, das vom Vorstand und vom SECC festgelegt wurde. Der VKA überprüft, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung tragfähig ist und im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation als auch mit der Geschäfts- und Risikostrategie steht. Des Weiteren unterstützt der VKA den Aufsichtsrat bei der Überwachung des Prozesses der Bank zur Identifizierung von MRTs.

Weitere Details, einschließlich der Zusammensetzung und der Anzahl der abgehaltenen Sitzungen, können dem Bericht des Aufsichtsrats innerhalb dieses Geschäftsberichts entnommen werden.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem VKA einen Vergütungsbeauftragten für den Konzern ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutsche Bank AG und der bedeutenden Institute des Konzerns in Deutschland bei der Erfüllung ihrer vergütungsbezogenen Pflichten zu unterstützen. Der Vergütungsbeauftragte ist fortlaufend in die konzeptionelle Ausgestaltung, Weiterentwicklung, Überwachung und Anwendung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter sowie in die MRT-Identifizierung und die Offenlegung der Vergütung eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte nimmt alle erforderlichen Überwachungspflichten unabhängig wahr, stellt seine Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und -strategien für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich vor und unterstützt und berät den VKA auf regelmäßiger Basis.

Senior Executive Compensation Committee (SECC)

Das SECC ist ein vom Vorstand eingerichtetes Gremium, das mit der Entwicklung nachhaltiger Vergütungsgrundsätze, mit Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung und der Sicherstellung einer angemessenen Governance und Überwachung der Vergütungssysteme betraut ist. Das SECC legt die Vergütungsstrategie, die Vergütungs- und Benefitsrichtlinie und die entsprechenden Leitprinzipien fest. Ferner bewertet das SECC anhand quantitativer und qualitativer Faktoren die Ergebnisse des Konzerns und der Geschäftsbereiche als Basis für Vergütungsentscheidungen und unterbreitet dem Vorstand Empfehlungen für den jährlichen Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dessen Verteilung auf Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen.

Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, gehören dem Gremium nur Repräsentanten aus Infrastruktur- und Kontrollfunktionen an, die keinem der Geschäftsbereiche zugeordnet sind. Im Jahr 2024 bestand das SECC aus dem zuständigen Deutsche Bank AG Vorstandsmitglied für Human Resources und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende, dem Global Head of Compliance, dem Global Head of Human Resources und dem Head of Performance & Reward sowie jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigte Mitglieder. Der Vergütungsbeauftragte und ein Vertreter des Finanzbereiches nahmen als Mitglieder ohne Stimmrecht teil. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich, jedoch häufiger während des Vergütungsprozesses. Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Geschäftsjahr 2024 hielt es 19 Sitzungen ab.

Vergütungs- und Benefitsstrategie

Das Vergütungsrahmenwerk spielt eine entscheidende Rolle für die Umsetzung der strategischen Ziele der Deutschen Bank. Es ermöglicht, diejenigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die essentiell sind, um die Ziele der Bank zu erreichen. Die Vergütungs- und Benefitsstrategie basiert auf drei Grundpfeilern (Prinzipien, Leistung und Prozesse, wie unten beschrieben), die die globale, kundenorientierte Geschäfts- und Risikostrategie der Bank unterstützen und durch sichere und solide Vergütungspraktiken verstärkt werden, die im Einklang mit der Ertrags-, Kapital- und Liquiditätslage der Bank stehen.

| Prinzipien | Leistung | Prozesse |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung der nachhaltigen Wachstumsstrategie als Globale Hausbank - Ausrichtung auf die Interessen der Kunden und Aktionäre sowie effektives Kostenmanagement - Vermeidung unangemessener Risikobereitschaft und Berücksichtigung verschiedener Risikoarten, einschließlich des ESG-Risikos - Gewinnung und Erhaltung der besten Talente, durch marktgerechte und wettbewerbsfähige Rahmenwerke und Prozesse - Unterstützung unserer kulturellen Bestrebungen, einschließlich der Förderung einer starken Risiko- und Speak-Up-Kultur | <ul style="list-style-type: none"> - Schaffung eines Umfelds für motivierte und engagierte Mitarbeitende - Starke Verknüpfung von Leistung und Vergütung zur Förderung einer nachhaltigen Leistungskultur - Anwendung und Förderung der des erwarteten Verhaltens der Bank nach dem Verhaltenskodex und des Verhaltenskodex im weiteren Sinne; - Anwendung angemessener Konsequenzen bei Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Standards | <p>Prozesse zur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung eines geschlechtsneutralen Ansatzes, der einfach und transparent ist, sowie Gerechtigkeit und Fairness gewährleistet - Sicherstellung der Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Anforderungen - Vermeidung unangemessener Risikobereitschaft durch Einbeziehung von Maßnahmen des Risikomanagements |

Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung

Das Vergütungsrahmenwerk, das grundsätzlich weltweit in allen Regionen und Geschäftsbereichen zur Anwendung kommt, betont eine angemessene Balance zwischen fixer Vergütung (Fixed Pay, FP) und variabler Vergütung (Variable Compensation, VC), die zusammen die Gesamtvergütung (Total Compensation, TC) bilden. Es strebt an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen der Deutschen Bank einheitlich gesetzt werden. Es sorgt außerdem für Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die dem Vergütungsrahmenwerk der Deutschen Bank zugrundeliegenden Prinzipien werden für alle Mitarbeiter, unabhängig von Unterschieden z.B. hinsichtlich Dauer der Betriebszugehörigkeit, Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit, gleichermaßen und in Einklang mit dem Grundsatz „Gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ und der Notwendigkeit von Chancengleichheit angewandt.

Entsprechend der CRD und der in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die Deutsche Bank einem maximalen Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1. Dieses Verhältnis wurde durch die Zustimmung der Anteilseigner am 22. Mai 2014 mit einer Zustimmungsrate von 95,27% (basierend auf 27,68% des auf der Jahreshauptversammlung repräsentierten Aktienkapitals) für eine begrenzte Mitarbeitergruppe auf 1:2 erhöht. Für Kontrollfunktionen gemäß der InstVV-Definition gilt ein maximales Verhältnis von 2:1. Diese Funktionen umfassen die Bereiche Risk, Compliance und Anti-Financial Crime, Group Audit und den Vergütungsbeauftragten für den Konzern sowie dessen Stellvertreter. Für Mitarbeiter in speziellen Infrastrukturfunktionen wird grundsätzlich weiterhin ein maximales Verhältnis von 1:1 angewandt.

Mit Wirkung für das Geschäftsjahr 2024 hat die Bank ihr Vergütungsrahmenwerk verändert und vereinfacht, indem alle Mitarbeiter für eine variable Vergütung berechtigt sind. Die frühere Gruppenkomponente wurde in die Festlegung des gesamten Pools für die variable Vergütung einbezogen und die Referenzgesamtvergütung sowie die Anerkennungsprämie (Recognition Award) wurden abgeschafft. Neu eingeführte standardisierte Orientierungswerte für die variable Vergütung unterstützen bei der Gewährleistung eines angemessenen Gleichgewichts zwischen fixer und variabler Vergütung. Auf Grundlage der Division, der Rolle und der Seniorität bilden diese Orientierungswerte die durchschnittliche erwartete variable Vergütung als Prozentwert der fixen Vergütung ab.

Die fixe Vergütung ist für die meisten Mitarbeiter weltweit das wichtigste und primäre Vergütungselement. Es handelt sich um eine feste regelmäßige Zahlung, die auf transparenten und vorher festgelegten Bedingungen basiert. Sie wird entweder in Form eines Grundgehalts und gegebenenfalls in Form von ortsspezifischen festen Zulagen gewährt. Die fixe Vergütung spiegelt den Wert der individuellen Rolle und Funktion innerhalb der Organisation sowie regionale und divisionsspezifische Besonderheiten wider und belohnt die Faktoren, die ein Mitarbeiter in die Organisation einbringt, wie z.B. Qualifikation, Fähigkeiten und Erfahrung, die für die Rolle erforderlich sind, in Übereinstimmung mit den Vergütungsniveaus an dem spezifischen geografischen Standort und der spezifischen Verantwortungsebene.

Die variable Vergütung ist eine diskretionäre Vergütungskomponente, die die Leistung des Konzerns, die divisionale risikobereinigte finanzielle und nichtfinanzielle Leistung sowie individuelle Beiträge widerspiegelt. Sie erkennt an, dass die Mitarbeiter zum Erfolg ihrer Division und des Konzerns insgesamt beitragen. Gleichzeitig ermöglicht die variable Vergütung der Bank, individuelle Beiträge zu differenzieren, das Verhalten zu steuern und durch ein Anreizsystem, das die Kultur und die Erreichung der strategischen Ziele der Bank positiv beeinflussen kann, zu fördern sowie Konsequenzen für das Unterschreiten der Standards für Ergebnisse, Verhalten und Auftreten durch Reduzierung der variablen Vergütung anzuwenden.

Aus Sicht der InstVV sind Abfindungszahlungen als variable Vergütung zu betrachten. Die Richtlinien des Konzerns zu Abfindungen gewährleisten die vollständige Einhaltung der Anforderungen der InstVV.

Die Gesamtvergütung wird durch Zusatzleistungen (Benefits) ergänzt, die im regulatorischen Sinne als fixe Vergütung gelten, da sie nicht direkt an die Leistung oder individuelles Ermessen gekoppelt sind. Sie werden im Einklang mit der jeweiligen lokalen Marktpraxis sowie den lokalen Anforderungen gewährt. Weltweit machen Aufwendungen für Altersversorgung den größten Teil am Portfolio von Zusatzleistungen aus.

Die **Gesamtvergütung** setzt sich aus fixer und variabler Vergütung zusammen und wird durch Zusatzleistungen (Benefits) ergänzt.

Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

Für einige Bereiche der Bank weichen die Vergütungsstrukturen in einigen Aspekten vom zuvor genannten Vergütungsrahmenwerk des Konzerns unter Einhaltung aller regulatorischen Anforderungen ab.

Betriebsbereich Postbank

Während die Vergütung der leitenden Angestellten der ehemaligen Postbank prinzipiell der Vergütungsstruktur der Deutschen Bank entspricht, basiert die Vergütung aller weiteren Mitarbeiter in den Postbank-Einheiten auf abweichenden Vereinbarungen mit den Gewerkschaften bzw. mit den jeweiligen Betriebsräten. Wo keine kollektivrechtlichen Vereinbarungen bestehen, basiert die Vergütung auf individuellen Verträgen. Generell erhalten die nichtleitenden und Tarifmitarbeiter in den Postbank-Einheiten variable Vergütung, wobei die Struktur und der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung je nach Tochtergesellschaft variieren können.

DWS

Die DWS-Rechtseinheiten und -Mitarbeiter fallen unter die Vorschriften der AIFMD, OGAW oder IFD, während eine begrenzte Zahl an Mitarbeitern den konzernweiten InstVV Anforderungen unterliegt. Die DWS besitzt eine eigene Vergütungsgovernance, Vergütungsrichtlinie und Vergütungsstruktur wie auch einen Identifizierungsprozess von Risikoträgern gemäß ihren regulatorischen Anforderungen. Diese Strukturen und Prozesse stehen, wo notwendig, im Einklang mit der InstVV, sind aber auf das Asset Management zugeschnitten. Gemäß den ESMA/EBA-Leitlinien ist die Vergütungsstrategie der DWS darauf ausgelegt, ein angemessenes Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung zu gewährleisten.

Grundsätzlich wendet die DWS Vergütungsregeln an, die denen des Deutsche-Bank-Konzerns entsprechen, aber nutzt, wo möglich, Parameter der DWS. Eine weitere wesentliche Ausnahme vom konzernweiten Vergütungsrahmenwerk stellt die Verwendung von Instrumenten dar, die entweder an die DWS-Aktie oder an eigene Fonds gebunden sind und die so der besseren Verzahnung der Mitarbeitervergütung mit den Interessen der DWS-Aktionäre und Investoren dienen.

Tarifmitarbeiter

Für Tarifmitarbeiter gelten der zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossene Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken oder Lohn- und Tarifvereinbarungen, die direkt mit den entsprechenden Gewerkschaften verhandelt wurden (Haustarifverträge). Die Vergütung von Tarifmitarbeitern ist in den quantitativen Offenlegungen dieses Berichts enthalten.

Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

Die Deutsche Bank setzt stets einen starken Schwerpunkt auf die Governance zu vergütungsbezogenen Entscheidungsprozessen. Dabei wurden robuste regelbasierte Prinzipien für Vergütungsentscheidungen angewandt, die eng mit der geschäftlichen und individuellen Leistung verknüpft sind.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr ergibt sich aus einer Bewertung der Ertrags-, Kapital- und Liquiditätslage der Bank (Bewertung der Tragfähigkeit), der Konzernleistung und der Leistung der Divisionen und Infrastruktureinheiten zur Unterstützung der strategischen Ziele der Bank.

In einem ersten Schritt bewertet die Deutsche Bank ihre Tragfähigkeit sowie andere Beschränkungen (wie Kostenbeschränkungen), um festzulegen, welchen Betrag sie im Einklang mit den regulatorischen und internen Anforderungen vergüten „kann“. Im nächsten Schritt bewertet die Bank die risikobereinigte Leistung der Geschäftsbereiche, d.h. was sie vergüten „sollte“, um die Erfolgsbeiträge angemessen zu berücksichtigen. Der Anteil des VC-Pools im Zusammenhang mit der Konzernleistung, der mit 25% gewichtet ist, wird anhand von ausgewählten Leistungskennzahlen (Key-Performance-Indicators – KPIs) des Konzerns ermittelt, einschließlich der harten Kernkapitalquote (Common Equity Tier 1 (CET 1) Capital Ratio), Aufwand-Ertragsrelation (Cost/Income Ratio - CIR), Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem materiellen Eigenkapital (Post-Tax Return on Tangible Equity - RoTE), ESG – Umwelt – Volumen an nachhaltigen Finanzierungen und Anlagen, Soziales - Geschlechtervielfalt und Unternehmensführung – Audit Control Risk Management Grade.

Bei der Bewertung der Leistung der Geschäftsbereiche berücksichtigt die Bank eine Reihe von Aspekten. Die Leistung wird auf Grundlage der finanziellen und – basierend auf Balanced Scorecards – nichtfinanziellen Ziele bewertet. Zur Sicherstellung einer umfassenden Leistungsbewertung und unter zusätzlicher Berücksichtigung von Kriterien, die auf Basis eines formelbasierten Ansatzes schwierig zu bewerten sind, führt das SECC eine zusätzliche qualitative Prüfung durch. Im Anschluss an die quantitative Kalkulation der leistungsbasierten VC-Pools, prüft das SECC eine Reihe vordefinierter qualitativer Kriterien in Bezug auf die finanzielle wie auch die nicht-finanzielle Leistung und kann über eine positive oder negative Anpassung von bis zu maximal 10 Prozentpunkten auf die divisionale Leistungsbewertung entscheiden. Für die finanziellen Ziele der Geschäftsbereiche wird eine angemessene Risikobereinigung vorgenommen, insbesondere indem zukünftige Risiken und das Eigenkapital, das für das Absorbieren schwerwiegender unerwarteter Verluste aufgrund dieser Risiken benötigt wird, einbezogen werden. Für die Infrastrukturfunktionen wird die finanzielle Leistung insbesondere anhand der Erreichung von Kostenzielen ermittelt. Die Zuteilung von variabler Vergütung zu den Infrastrukturbereichen und insbesondere zu den Kontrollfunktionen hängt sowohl vom Gesamtergebnis der Deutschen Bank wie auch der jeweiligen Bereichsleistung ab, nicht aber von den Ergebnissen der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche.

Auf Ebene der individuellen Mitarbeiter wurden ebenfalls Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung eingeführt. Diese enthalten Informationen über die Faktoren und Messgrößen, die bei Entscheidungen zur variablen Vergütung von Führungskräften berücksichtigt werden müssen. Dabei müssen sie die Risiken würdigen, welche Mitarbeiter bei ihren Tätigkeiten eingehen, um sicherzustellen, dass ihre Entscheidungen ausgewogen sind und das Eingehen von Risiken nicht in unangemessener Weise gefördert wird. Die Faktoren und Messgrößen umfassen unter anderem (i) erreichte geschäftliche Ziele („Was“), d.h. quantitative und qualitative finanzielle, risikobereinigte und nichtfinanzielle Kennzahlen, und (ii) das Verhalten („Wie“), d.h. Erwägungen zur Unternehmenskultur, zum Verhalten, zum Kontrollumfeld wie z.B. qualitative Rückmeldungen von Kontrollfunktionen oder etwaige Disziplinarmaßnahmen. Empfehlungswerte für die Festlegung von der variablen Vergütung helfen Führungskräfte, individuelle Leistungen („Was“ und „Wie“) in angemessene Vergütungsergebnisse umzusetzen. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für die Geschäftsleiter aller bedeutenden Institute wird ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde gelegt.

Struktur der variablen Vergütung

Die Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass der langfristige Erfolg der Mitarbeiter und der Bank gefördert wird. Während ein Teil der variablen Vergütung direkt ausgezahlt wird, wird ein angemessener Teil aufgeschoben gewährt, um eine Kopplung an die Wertentwicklung des Konzerns sicherzustellen. Für beide Arten variabler Vergütung wird durch die Verwendung von Deutsche-Bank-Aktien als Instrument die Vergütung nachhaltig mit den Ergebnissen der Bank und den Interessen der Aktionäre verknüpft.

Bezüglich der Nutzung und Höhe aufgeschobener Vergütung als auch bezüglich der Mindestdauer des Zurückbehaltungszeitraums für bestimmte Mitarbeitergruppen geht die Bank weiterhin über die regulatorischen Vorgaben hinaus. Der Anteil und der Zurückbehaltungszeitraum der aufgeschobenen variablen Vergütung werden auf Basis der Risikoeinstufung des Mitarbeiters sowie der Geschäftseinheit festgelegt. Die Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung beginnt für MRTs ab einem Schwellenwert von 50.000 € oder wenn die variable Vergütung mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung ab höheren Schwellenwerten. Der durchschnittliche Anteil der Zurückbehaltung für MRTs übersteigt die von der InstVV geforderten 40% (60% für das Senior Management). Für MRTs in wesentlichen Geschäftseinheiten (Material Business Units, MBU) werden mindestens 50% zurückbehalten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von MRTs, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60% betragen muss, wurde auf 500.000 € festgelegt. Darüber hinaus wird für alle Mitarbeiter, deren fixe Vergütung den Betrag von 500.000 € übersteigt, die gesamte variable Vergütung aufgeschoben gewährt.

Wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, variiert der Zurückbehaltungszeitraum je nach Mitarbeitergruppe zwischen drei und fünf Jahren.

Überblick über Vergütungsinstrumente 2024 (ohne DWS)

| Art der Vergütung | Beschreibung | Begünstigte | Zurückbehaltungszeitraum | Haltefrist | Anteil |
|--|---|--|---|--------------------------|---|
| Sofort fällig: variable Barvergütung | Sofort fällige Barkomponente | Alle berechtigten Mitarbeiter | N/A | N/A | 100% der variablen Vergütung (VC), außer Mitarbeiter mit aufgeschobener VC |
| Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA) | Sofort fällige Aktienkomponente (hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab) | MRTs mit VC \geq 50.000 € oder bei einer VC $>1/3$ der Gesamtjahresvergütung Nicht-MRTs mit aufgeschobener VC bei einer 2024 Gesamtjahresvergütung $>$ 500.000 € | N/A | 12 Monate | 50% der sofort fälligen VC |
| Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA) | Aufgeschobene Barvergütung | Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener VC | Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs: 3 Jahre | N/A | 50% der aufgeschobenen VC |
| Aufgeschoben: Restricted Equity Award (REA) | Aufgeschobene Aktienkomponente (hängt während des Zurückbehaltungszeit- raums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab) | Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener VC | Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs: 3 Jahre | 12 Monate für MRTs | 50% der aufgeschobenen VC |

N/A – Nicht anwendbar

¹ In Bezug auf die Vergütung für das Performance-Jahr 2024 setzt sich das Senior Management wie folgt zusammen: DB AG Vorstand-1 Positionen, Amtsinhaber von Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die dem Head of CB und CO-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von bedeutenden Instituten im Sinne des Kreditwesengesetzes sowie entsprechende Vorstand-1 Positionen mit Führungsverantwortung; für die spezifischen Zurückbehaltungsregelungen für den Vorstand der Deutsche Bank AG wird auf den Vergütungsbericht für den Vorstand verwiesen

Den Mitarbeitern ist es nicht erlaubt, aufgeschobene Vergütungsbestandteile zu verkaufen, zu verpfänden, weiterzugeben oder zu übertragen. Sie dürfen keinerlei Transaktionen eingehen, die zum Ziel haben, variable Vergütung abzusichern, beispielsweise indem sie bei aktienbasierten Komponenten das Risiko von Kursschwankungen ausgleichen. Die Bereiche Personal und Compliance, überwacht durch den Vergütungsbeauftragten, arbeiten eng zusammen, um die Transaktionen der Mitarbeiter zu überprüfen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Anforderung erfüllen.

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen bezüglich ex-post-Risikoadjustierungen der variablen Vergütung, ist die Bank der Überzeugung, dass eine Langzeitbetrachtung des Verhaltens und der Leistung der Mitarbeiter ein zentraler Aspekt der aufgeschobenen variablen Vergütung darstellt. Entsprechend sind alle aufgeschobenen Anteile, wie unten ausgeführt, gemäß der Entscheidung des Vorstands bestimmten Leistungs- und Verfallsbedingungen unterworfen.

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

| Bedingung | Beschreibung | Verfall |
|--|--|--|
| Kapital und Liquidität | <ul style="list-style-type: none"> – Sofern am Quartalsende vor Unverfallbarkeit oder der Freigabe einer der folgenden definierten Risikoappetit-Schwellenwerte unterschritten wird: Harte-Kernkapitalquote; Verschuldungsquote; Ökonomische Kapitaladäquanzquote; Mindestliquiditätsquote; erstklassige liquide Vermögenswerte (High Quality Liquidity Assets – HQLA) | <ul style="list-style-type: none"> – Zwischen 10% und 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung / des Equity Upfront Awards, abhängig vom Schwellenwert und dem Ausmaß, in dem die Konzern-/ divisionale PBT-Bedingung(en) erfüllt ist/ sind |
| Konzern-PBT | <ul style="list-style-type: none"> – Wenn das bereinigte Konzernergebnis vor Steuern (PBT) zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ¹ ist | <ul style="list-style-type: none"> – Zwischen 10% und 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquidität-Bedingung und der divisionalen PBT-Bedingung (falls sie Anwendung findet) |
| Divisionales PBT² | <ul style="list-style-type: none"> – Wenn das bereinigte divisionale Ergebnis vor Steuern zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ¹ ist | <ul style="list-style-type: none"> – Zwischen 10% und 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquidität-Bedingung und der Konzern-PBT Bedingung |
| Verfallsbedingungen³ | <ul style="list-style-type: none"> – Im Falle eines Verstoßes gegen einschlägige interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltendes Recht oder bei Kontrollversagen – Wenn ein Award auf eine Leistungskennzahl oder eine Annahme gestützt war, die sich nachträglich als substantiell falsch herausgestellt hat – Im Falle eines "Bedeutenden Nachteiligen Ereignisses", wenn der Mitarbeiter als in ausreichendem Maße beteiligt eingestuft wird – Sofern ein Verfall aufgrund geltender regulatorischer Anforderungen erforderlich ist | <ul style="list-style-type: none"> – Bis zu 100% der noch nicht gelieferten Awards |
| Rückforderung („Clawback“) | <ul style="list-style-type: none"> – Im Falle, dass ein InstVV MRT an einem Verhalten, das zu erheblichen Verlusten oder einer regulatorischen Sanktion/aufsichtlichen Maßnahmen geführt hat, beteiligt war; oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf angemessene Verhaltensstandards verletzt hat – Wenn eine Rückforderung erforderlich ist, um einer zuständigen Aufsichtsbehörde oder anderen gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen | <ul style="list-style-type: none"> – 100% des gelieferten Awards, vor dem zweiten Jahrestag des letzten Unverfallbarkeitsdatums für den Award |

¹ Unter Einbezug von klar definierten und geregelten Anpassungen für relevante Gewinn- und Verlustpositionen (z.B. für Restrukturierungen, Wertminderungen auf den Geschäfts- oder Firmenwert oder auf immaterielle Vermögenswerte)

² Gilt nur für InstVV MRTs in Front Office-Abteilungen

³ Weitere Verfallsbedingungen sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben

Vergütungsentscheidungen für 2024

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2024

Jegliche Vergütungsentscheidung muss im Einklang mit den regulatorischen Bestimmungen getroffen werden. Diese Anforderungen bilden den übergeordneten Rahmen für die Festlegung der Vergütung in der Deutschen Bank. Insbesondere muss das Management sicherstellen, dass Vergütungsentscheidungen nicht zu Lasten einer soliden Kapital- und Liquiditätsausstattung erfolgen.

Im Jahr 2024 hat sich die Deutsche Bank erfolgreich in einem Umfeld behauptet, das von anhaltenden geopolitischen Unsicherheiten und makroökonomischen Herausforderungen geprägt war. Die Bank hat ihre operative Stärke unter Beweis gestellt, indem sie einen Vorsteuergewinn von 5,3 Mrd. € erzielte und gleichzeitig nichtoperative Kosten in Höhe von 2,6 Mrd. € absorbierte, die in erster Linie aus Kosten im Zusammenhang mit langjährigen Rechtsfällen entstanden, wodurch sich das Risikoprofil der Bank verringerte. Das starke operative Ergebnis der Bank spiegelt die erfolgreiche Umsetzung ihres „Globale Hausbank“ Geschäftsmodells wider.

Die Mitarbeiter der Bank trugen zu einem nachhaltigen Geschäftswachstum mit einem Umsatz von mehr als 30 Mrd. € sowie zu wachsenden Geschäftsvolumina durch Marktanteilsgewinne in wichtigen Geschäftsbereichen bei, während das verwaltete Vermögen auf Rekordniveau stieg. Im Zusammenhang mit Kostendisziplin ermöglichte dies der Deutschen Bank ein starkes Kapitalniveau aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die Kapitalausschüttungen an die Aktionäre zu erhöhen, inklusive eines Anstiegs des Dividendenvorschlags für das Jahr 2024 von 50%. Die Vergütungsentscheidung der Deutschen Bank für das Geschäftsjahr 2024 spiegeln daher ihr Bekenntnis wider, die Leistungsbeiträge ihrer Mitarbeiter angemessen zu würdigen und faire und wettbewerbsfähige Vergütungsniveaus festzulegen. Gleichzeitig wird die Kostendisziplin beibehalten, weiter in Geschäftswachstum und Kontrollen investiert, die Kapital- und Bilanzstärke erhalten und ein kontinuierliches Wachstum der Renditen für die Aktionäre ermöglicht. Das SECC überwachte während des gesamten Jahres kontinuierlich die potenzielle variable Vergütung unter Berücksichtigung dieser Faktoren.

Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand für das Geschäftsjahr 2024 die Gewährung der leistungsabhängigen variablen Vergütung mit einem Gesamtbetrag in Höhe von 2,514 Mrd. € festgelegt (2023: 1,996 Mrd. €). Der Anstieg der leistungsabhängigen variablen Vergütung zum Jahresende sowie der Rückgang von anderer variabler Vergütung sind auf eine Kombination von Faktoren zurückzuführen. Die Ablösung des Recognition Awards durch individuelle variable Vergütung für eine signifikante Anzahl von Mitarbeitern mit niedrigerer Seniorität als Teil des neuen Vergütungsrahmenwerkes, macht dabei einen Teil des Anstiegs der leistungsabhängigen variablen Vergütung aus; auch das starke Ergebnis der Investment Bank trägt zu einer höheren leistungsabhängigen variablen Vergütung zum Jahresende bei.

Die variable Vergütung für den Vorstand der Deutsche Bank AG wurde, wie gewöhnlich, in einem separaten Prozess durch den Aufsichtsrat festgelegt, ist aber in den nachfolgenden Tabellen und Schaubildern enthalten.

Gesamtvergütung für 2024 – alle Mitarbeiter

| | | | | | | | | 2024 | 2023 | |
|---|---------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------------------------|-------------------------------------|----------------|----------------|
| in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹ | Aufsichtsrat ² | Vorstand ³ | CB ³ | IB ³ | PB ³ | AM ³ | Kontrollfunktionen ³ | Unternehmensfunktionen ³ | Konzern Gesamt | Konzern Gesamt |
| Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet) | 21 | 10 | 16.032 | 7.998 | 24.879 | 4.575 | 7.052 | 29.208 | 89.753 | 90.130 |
| Gesamtvergütung | 8 | 75 | 1.410 | 2.611 | 2.462 | 794 | 865 | 2.838 | 11.056 | 10.324 |
| Grundgehalt und Zulagen | 8 | 27 | 1.031 | 1.320 | 1.876 | 486 | 689 | 2.177 | 7.606 | 7.421 |
| Aufwendungen für Altersversorgung | 0 | 5 | 71 | 71 | 91 | 37 | 52 | 146 | 474 | 440 |
| Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV | 8 | 33 | 1.102 | 1.391 | 1.968 | 523 | 741 | 2.323 | 8.081 | 7.861 |
| Leistungsabhängige variable Vergütung ⁴ | 0 | 42 | 261 | 1.181 | 314 | 235 | 92 | 390 | 2.514 | 1.996 |
| Andere variable Vergütung ⁴ | 0 | 1 | 1 | 7 | 25 | 17 | 1 | 4 | 55 | 133 |
| Abfindungszahlungen | 0 | 0 | 47 | 32 | 156 | 19 | 31 | 121 | 405 | 334 |
| Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV | 0 | 42 | 308 | 1.219 | 495 | 271 | 124 | 516 | 2.975 | 2.463 |

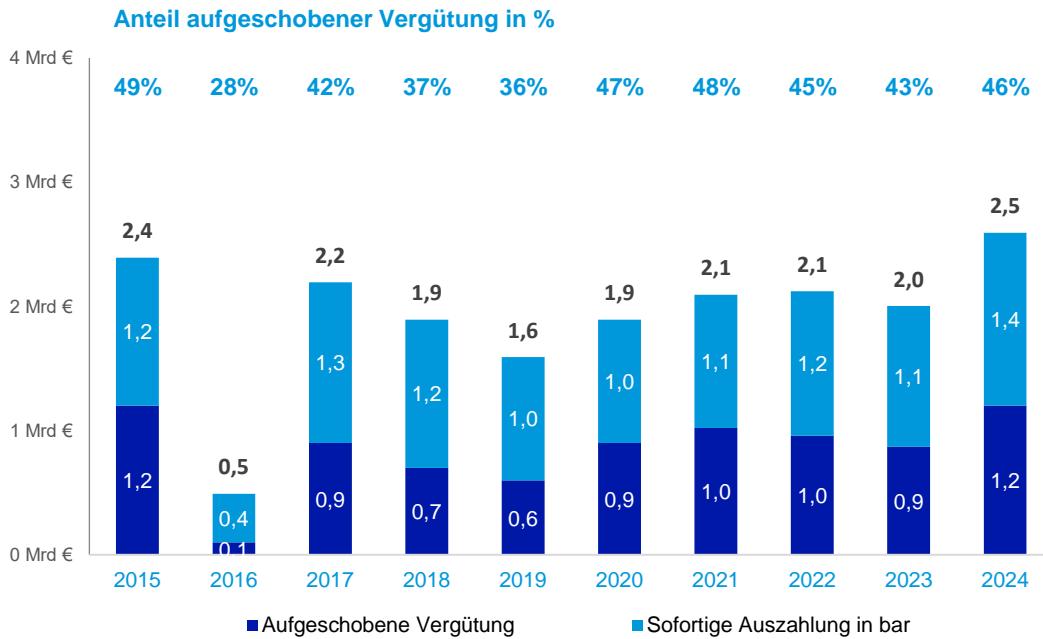
¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten; Anzahl der Vollzeitkräfte (FTE) zum 31. Dezember 2024; enthält die Vergütung aller Mitarbeiter (inklusive Austritte im Jahr 2024)

² Die Spalte Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Bank AG (sie sind in der Gesamtmitarbeiterzahl nicht enthalten); Mitglieder der Arbeitnehmerseite sind mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt (ihre Vergütung als Mitarbeiter ist in der jeweiligen Spalte des betroffenen Geschäftsbereichs enthalten); die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Deutsche Bank AG ist in der Spalte Konzern Gesamt nicht enthalten

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Bank AG; IB = Investment Bank; CB = Unternehmensbank (Corporate Bank); PB = Privatkunden; AM = Asset Management (DWS); Kontrollfunktionen umfasst die Bereiche Chief Risk Officer, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime; Unternehmensfunktionen umfasst jede Infrastrukturfunktion, die weder Teil der Kontrollfunktionen noch eines Geschäftsbereichs ist

⁴ Leistungsabhängige variable Vergütung berücksichtigt auch den für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank AG neu eingeführten LTI-Plan für den Leistungszeitraum 2024-2026, der während der „Übergangsphase“ mit dem Zielwert ausgewiesen wird; andere variable Vergütung beinhaltet andere vertragliche Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung, wie beispielsweise Neueinstellungsprämien, Halteprämien und spezifische variable Vergütung für Tarifmitarbeiter und Beamte; sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind; Ausgleichszahlungen für neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber (Buyouts) sind nicht enthalten

Berichtete leistungsabhängige variable Vergütung und Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung im Jahresvergleich – alle Mitarbeiter



Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Die Deutsche Bank verwendet weiterhin Regeln zur aufgeschobenen variablen Vergütung, die über das regulatorische Minimum hinausgehen, was in diesem Jahr zu einem Gesamtanteil aufgeschobener variabler Vergütung (für alle Mitarbeiter, einschließlich Nicht-MRTs) von 46% in 2024 (im Vergleich zu 43% in 2023) führt. Für MRTs beträgt der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung 92% (im Vergleich zu 91% in 2023).

Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden weltweit 1.451 Mitarbeiter als MRTs gemäß CRD/InstVV identifiziert, im Vergleich zu 1.477 Mitarbeitern im Jahr 2023. Die Anzahl der Gruppen-MRTs beläuft sich auf 1.213 Personen. Ferner sind 292 Personen als MRT auf institutioneller Ebene (davon 54 Gruppen-MRTs) identifiziert. Die Vergütungselemente für alle diese MRTs auf konsolidierter Basis sind in den nachstehenden Tabellen gemäß Artikel 450 CRR aufgeführt. Die EU REM-Tabellen zeigen die vorgeschriebenen Geschäftsfelder gemäß Annex XXXIII der EU Verordnung 575/2013, soweit zutreffend.

Im Hinblick auf Vereinbarungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung und Auszahlungsinstrumenten gilt für 86 MRTs, deren Gesamtvergütung sich auf 16,8 Mio. € (davon 5,7 Mio. € variable Vergütung inklusive Abfindungen) beläuft, eine Ausnahmereglung gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a) CRD. Für 63 MRTs, deren Gesamtvergütung sich auf 15,3 Mio. € (davon 5,5 Mio. € variable Vergütung inklusive Abfindungen) beläuft, gilt eine Ausnahmereglung gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b) CRD.

Vergütung für 2024 – Risikoträger (REM 1)

| | | 2024 | | | | |
|---|--|---------------------------|-----------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------|
| in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹ | | Aufsichtsrat ² | Vorstand ³ | Senior Management ⁴ | Übrige Risikoträger | Konzern Gesamt |
| Fixe Vergütung | Anzahl Risikoträger ⁵ | 21 | 10 | 224 | 1.020 | 1.275 |
| | Gesamte fixe Vergütung | 8 | 33 | 166 | 653 | 860 |
| | davon: als Barvergütung | 8 | 29 | 160 | 621 | 818 |
| | davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | davon: in anderen Instrumenten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | davon: in anderen Formen | 0 | 4 | 6 | 32 | 42 |
| Variable Vergütung | Anzahl Risikoträger ⁵ | 0 | 10 | 223 | 984 | 1.217 |
| | Gesamte variable Vergütung ⁶ | 0 | 42 | 171 | 667 | 881 |
| | davon: als Barvergütung | 0 | 9 | 92 | 351 | 451 |
| | davon: aufgeschoben gewährt | 0 | 0 | 75 | 269 | 344 |
| | davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen | 0 | 34 | 75 | 316 | 426 |
| | davon: aufgeschoben gewährt | 0 | 26 | 73 | 269 | 368 |
| | davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| | davon: aufgeschoben gewährt | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| | davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | davon: aufgeschoben gewährt | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| davon: in anderen Formen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| davon: aufgeschoben gewährt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Gesamtvergütung | | 8 | 75 | 338 | 1.321 | 1.741 |

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG

⁴ Senior Management ist definiert als Deutsche Bank AG Vorstand -1 Positionen; Amtsinhaber von Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die dem Head of CB und Co-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von Instituten, die MRTs auf Einzelinstitutsebene identifizieren und entsprechende Vorstand -1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Anzahl der Personen am 31. Dezember 2024 für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE am 31. Dezember 2024 für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten MRTs von 1.451; enthält die Vergütung aller Risikoträger (inklusive Austritte im Jahr 2024)

⁶ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der Deutschen Bank für 2024, sonstige variable Vergütung und Abfindungen; sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen und berücksichtigt auch den für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank AG neu eingeführten LTI-Plan für den Leistungszeitraum 2024-2026, der während der „Übergangsphase“ mit dem Zielwert ausgewiesen wird, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind; die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts)

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Risikoträger (REM 2)

| in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹ | 2024 | | | | |
|---|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------------|----------------|
| | Aufsichtsrat ² | Vorstand ³ | Senior Management ⁴ | Übrige Risikoträger | Konzern Gesamt |
| Garantierte variable Vergütung | | | | | |
| Anzahl Risikoträger ⁵ | 0 | 0 | 4 | 2 | 6 |
| Gesamtbetrag | 0 | 0 | 6 | 9 | 15 |
| davon: während des Berichtsjahres ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung | 0 | 0 | 3 | 8 | 10 |
| Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden | | | | | |
| Anzahl Risikoträger ⁵ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamtbetrag | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen | | | | | |
| Anzahl Risikoträger ⁵ | 0 | 0 | 8 | 69 | 77 |
| Gesamtbetrag ⁶ | 0 | 0 | 8 | 34 | 42 |
| davon: im Berichtsjahr ausgezahlt | 0 | 0 | 8 | 32 | 40 |
| davon: aufgeschoben | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| davon: im Berichtsjahr ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung | 0 | 0 | 8 | 32 | 40 |
| davon: höchste an eine Einzelperson gewährte Abfindung | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 |

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG

⁴ Senior Management ist definiert als Deutsche Bank AG Vorstand -1 Positionen; Amtsinhaber von Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die dem Head of CB und Co-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von Instituten, die MRTs auf Einzelinstitutsebene identifizieren und entsprechende Vorstand -1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für alle Kategorien)

Aufgeschobene Vergütung – Risikoträger (REM 3)

| in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹ | 2024 | | | | | | | |
|---|---|--------------------------------------|---|--|---|--|--|---|
| | Gesamtbetrag der vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung | Davon: im Berichtsjahr erdient | Davon in folgenden Berichtsjahren zu verdienen | Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungs- bezogenen Adjus- tierungen aufgescho- bener Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde | Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungs- bezogenen Adjus- tierungen aufgescho- bener Vergütung, die in folgenden Berichtsjahren erdient werden | Gesamtbetrag der Anpassungen im Berichtsjahr aufgrund impliziter Adjus- tierungen ⁵ | Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgescho- benen Vergütung, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde ⁶ | Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgescho- benen Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde, aber einer Zurückbehalt- ung unterliegt |
| Aufsichtsrats² | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Barvergütung | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andere Instrumente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andere Formen der Vergütung | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Vorstand³ | 124 | 18 | 106 | 0 | 0 | 26 | 18 | 11 |
| Barvergütung | 55 | 7 | 48 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 |
| Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen | 69 | 11 | 58 | 0 | 0 | 26 | 11 | 11 |
| aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andere Instrumente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andere Formen der Vergütung | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Senior Management⁴ | 374 | 77 | 297 | 0 | 0 | 69 | 77 | 38 |
| Barvergütung | 183 | 38 | 145 | 0 | 0 | 0 | 38 | 0 |
| Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen | 183 | 38 | 144 | 0 | 0 | 68 | 38 | 37 |
| aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente | 6 | 1 | 5 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Andere Instrumente | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andere Formen der Vergütung | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Übrige Risikoträger | 1.472 | 369 | 1.102 | 0 | 1 | 256 | 366 | 141 |
| Barvergütung | 725 | 180 | 545 | 0 | 1 | 0 | 179 | 0 |
| Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen | 746 | 189 | 557 | 0 | 1 | 256 | 187 | 141 |
| aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andere Instrumente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andere Formen der Vergütung | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamtbetrag | 1.970 | 465 | 1.505 | 0 | 1 | 351 | 461 | 190 |

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG

⁴ Senior Management ist definiert als Deutsche Bank AG Vorstand -1 Positionen; Amtsinhaber von Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die dem Head of CB und Co-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von Instituten, die MRTs auf Einzelinstitutsebene identifizieren und entsprechende Vorstand -1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Änderungen des Werts der aufgeschobenen Vergütung aufgrund von Preisänderungen der Instrumente

⁶ Definiert als Vergütung, die in vorherigen Geschäftsjahren gewährt wurde und im Geschäftsjahr unverfallbar wurde (auch wenn sie einer Haltefrist unterliegt)

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter – Risikoträger (REM 4)

| in € | 2024 | 2023 |
|---------------------------|---------------------|---------------------|
| | Anzahl der Personen | Anzahl der Personen |
| Gesamtbezüge ¹ | | |
| 1.000.000 bis 1.499.999 | 331 | 290 |
| 1.500.000 bis 1.999.999 | 125 | 88 |
| 2.000.000 bis 2.499.999 | 59 | 53 |
| 2.500.000 bis 2.999.999 | 48 | 16 |
| 3.000.000 bis 3.499.999 | 25 | 8 |
| 3.500.000 bis 3.999.999 | 14 | 14 |
| 4.000.000 bis 4.499.999 | 6 | 11 |
| 4.500.000 bis 4.999.999 | 5 | 1 |
| 5.000.000 bis 5.999.999 | 9 | 4 |
| 6.000.000 bis 6.999.999 | 3 | 8 |
| 7.000.000 bis 7.999.999 | 12 | 5 |
| 8.000.000 bis 8.999.999 | 3 | 4 |
| 9.000.000 bis 9.999.999 | 3 | 2 |
| 10.000.000 bis 10.999.999 | 3 | 0 |
| 14.000.000 bis 14.999.999 | 0 | 1 |
| 17.000.000 bis 17.999.999 | 1 | 0 |
| Gesamt | 647 | 505 |

¹ Berücksichtigt alle Komponenten fixer und variabler Vergütung (inklusive Abfindungen); Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche von Neueinstellungen gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts) sind nicht enthalten

Für das Jahr 2024 haben insgesamt 647 MRTs Gesamtbezüge von 1 Mio. € oder mehr erhalten. Dieser Anstieg ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass der VC-Pool der Investment Bank in Anerkennung ihrer starken Leistung höher geteilt wurde.

Gesamtvergütung für 2024 – Risikoträger (REM 5)

| in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹ | Vergütung für Leitungsorgan | | | Geschäftsbereiche | | | | | Gesamt |
|---|--------------------------------|-----------------------|------------------------------|--------------------------------------|---|---------------------------------------|---|--------------------------------------|--------------|
| | Aufsichts- rat ² | Vorstand ² | Gesamt Leitungs- organ | Investmen- t Banking ² | Privat- kunden- geschäft ² | Asset Manage- ment ² | Unter- nehmens- funktionen ² | Kontroll- funktionen ² | |
| Anzahl der Risikoträger³ | | | | | | | | | 1.275 |
| davon: Leitungsorgan | 21 | 10 | 31 | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| davon: Senior Management ⁴ | N/A | N/A | N/A | 27 | 76 | 5 | 79 | 38 | 224 |
| davon: andere Risikoträger | N/A | N/A | N/A | 582 | 224 | 0 | 130 | 84 | 1.020 |
| Gesamtvergütung für Risikoträger | 8 | 75 | 83 | 1.095 | 295 | 15 | 177 | 77 | 1.741 |
| davon: variable Vergütung ⁵ | 0 | 42 | 42 | 588 | 143 | 7 | 76 | 23 | 881 |
| davon: fixe Vergütung | 8 | 33 | 40 | 507 | 152 | 7 | 100 | 54 | 860 |

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG; Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG; Investment Banking = Investment Bank; Retail Banking = Privatkunden- und Unternehmensbank; Asset Management = Asset Management (DWS); Kontrollfunktionen beinhaltet Chief Risk Office, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime; Unternehmensfunktionen beinhaltet alle Infrastrukturfunktionen, die nicht Kontrollfunktionen sind oder nicht Teil der Geschäftsbereiche

³ Anzahl der Personen am 31. Dezember 2024 für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE am 31. Dezember 2024 für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten MRTs von 1.451; enthält die Vergütung aller Risikoträger (inklusive Austritte im Jahr 2024)

⁴ Senior Management ist definiert als Deutsche Bank AG Vorstand -1 Positionen; Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die dem Head of CB und Co-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von Instituten, die MRTs auf Einzelinstitutsebene identifizieren und entsprechende Vorstand -1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der Deutschen Bank für 2024, sonstige variable Vergütung und Abfindungen; sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen und berücksichtigt auch den für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank AG neu eingeführten LTI-Plan für den Leistungszeitraum 2024-2026, der während der „Übergangsphase“ mit dem Zielwert ausgewiesen wird, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind; die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts)

Kontakt

Deutsche Bank AG
Frankfurt am Main
Telefon: +49 69 910-00
deutsche.bank@db.com